

PAPER NAME

Turnitin AHMAD ATHA'IL KAFI (201913143).docx

AUTHOR

Ahmad Atha'il Kafi

WORD COUNT

15962 Words

CHARACTER COUNT

101377 Characters

PAGE COUNT

90 Pages

FILE SIZE

462.1KB

SUBMISSION DATE

Sep 5, 2023 2:44 PM GMT+7

REPORT DATE

Sep 5, 2023 2:46 PM GMT+7**● 23% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Publications database



**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF⁶ TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABLE INTERVENING PADA UD. DNL
KECAMATAN BANYUPUTIH
KABUPATEN SITUBONDO**

SKRIPSI

Oleh
Ahmad Atha'il Kafi
201913143

**¹PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO
2023**



**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABLE INTERVENING PADA UD. DNL
KECAMATAN BANYUPUTIH
KABUPATEN SITUBONDO**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Oleh
Ahmad Atha'il Kafi
NPM : 201913143

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO
2023**

PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo

NAMA MAHASISWA : Ahmad Atha'il Kafi

NPM : 201913143

PROGRAM STUDI : Manajemen

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Situbondo, 2023

Menyetujui

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Dr. Muhammad Yahya Arief, SE, M.Si

NIDN: 0718057001

Siti Soeliha, SE, MM,

NIDN : 0721046906

Mengetahui
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Randika Fandiyanto, SE, MM

NIDN : 0710109401

PERNYATAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Atha'il Kafi

NPM : 201913143

Alamat : KP. Nyamplong, RT001/RW002, Des. Sumberanyar, Kec.
Banyuputih, Kab. Situbondo

No. Telepon(HP) : 082334319245

Menyatakan bahwa rancangan penelitian (proposal penelitian) yang berjudul: **“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo”** adalah murni gagasan saya yang belum pernah saya publikasikan dimedia, baik majalah maupun jurnal ilmiah dan bukan tiruan (plagiat) dari karya orang lain.

Apabila ternyata nantinya rancangan penelitian tersebut ditemukan adanya unsur plagiat maupun autoplagiat, saya siap menerima sanksi akademik yang akan dijatuhkan oleh Fakultas.

Demikian pernyataan ini saya buat sesuai bentuk pertanggungjawaban etika akademik yang harus dijunjung tinggi dilingkungan perguruan tinggi.

Situbondo, 2023

Yang menyatakan,

Ahmad Atha'il Kafi

NPM : 201913143

PENGESAHAN

Diterima Oleh Panitia Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh situbondo

Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji

Hari :
Tanggal :
Bulan :
Tahun :

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Anggota I,

Anggota II,

Mengesahkan
Dekan,

Lita Permata Sari, SE, M.SA. Ak

NIDN 0722109002

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Atha'il Kafi
NPM : 201913143
Alamat : KP. Nyamplong, RT001/RW002, Des. Sumberanyar, Kec. Banyuputih, Kab. Situbondo
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan Ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, hak bebas royalti noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya saya yang berjudul: **“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo”**, dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Abdurachman Saleh situbondo berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Situbondo, 2023
Yang menyatakan

Ahmad Atha'il Kafi
NPM. 201913143

PRAKATA

Syukur Alhamdulillah, saya panjatkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat-Nya. Akhirnya skripsi berjudul **“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo”** dapat saya selesaikan dengan baik.

Dalam penyelesaian skripsi ini, saya ingin menyampaikan terima kasih untuk segala dorongan, bantuan, dan semangat, serta inspirasi kepada :

1. Drs. Karnadi, M.Si. Rektor Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberikan saya kesempatan untuk menjadi bagian dari sivitas Akademika UNARS.
2. Ibu Lita Permatasari, S.E., M.S.A., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
3. Bapak Dr. Muhammad Yahya Arief, SE, M.Si selaku dosen pembimbing utama yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Siti Soeliha, SE, MM, selaku dosen pembimbing anggota yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal pengetahuan dan membimbing saya selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
6. Kepala Tenaga Kependidikan beserta jajaran di Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, terima kasih atas pelayanan selama saya mengikuti perkuliahan.

Semoga karya kecil ini dapat bermanfaat bagi lingkungan kampus dan terkhusus bagi penulis pribadi

Hormat Kami,
Penulis

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Alm. Aba saya yang sudah berpulang ke Rahmatullah, dan saat semasa hidup beliau ingin saya menjadi seorang sarjana
2. Ummi saya yang selalu mensupport saya dan selalu memberikan doanya kepada saya tanpa saya minta
3. Para dosen Universitas Abdurachman Situbondo yang telah memberikan bekal pengetahuan dan membimbing saya selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
4. Teman- teman seperjuangan yang telah memberikan semangat bagi saya sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan selama kurang lebih 4 tahun ini dengan baik dan lancar.
5. Karyawan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo yang telah memberi dukungan penuh kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi saya ini.

MOTTO

“Jangan pernah menyerah saat dirimu berproses, ingat bahwa usaha tidak akan mengkhianati hasil. Sukses itu diraih bukan datang dengan sendirinya”

(Ahmad Atha'il Kafi)

“Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha.”

(BJ Habibie)

ABSTRAK

Ahmad Atha'il Kafi. NIM. 201913143. "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo"

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan penyokong utama terlaksananya tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Analisis data dan uji hipotesis penelitian ini menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap Kepuasan Kerja. Insentif berpengaruh signifikan dan memberikan dampak terhadap Kepuasan Kerja. Gaji berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Insentif berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Gaji berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Landasan Teori.....	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2. Gaji.....	15
3. Insentif.....	17
4. Kepuasan Kerja.....	20
5. Kinerja.....	23
C. Kerangka Konseptual.....	25

D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Rancangan Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel.....	31
1. Populasi	31
2. Sampel	31
D. Identifikasidan Definisi Oprasional Variabel	32
1. Identifikasi Variabel	32
2. Definisi Oprasional Variabel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data	35
1. Observasi	35
2. Studi Pustaka	36
3. Wawancara	36
4. Kuesioner.....	36
5. Dokumentasi.....	37
F. Metode Analisis Data	37
1. Uji Validitas Konvergen.....	38
2. Uji Reabilitas	38
3. Uji Asumsi Klasik	38
4. Uji <i>Goodness Of Fit</i> (GOF).....	40
5. Koefisien Determinasi	40
6. Analisis Persamaan Struktural.....	40
7. Uji Hipotesis Penelitian	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Penelitian	43
1. Gambaran Umum Penelitian	43
2. Lokasi UD. DNL	43
3. Struktur Organisasi	43
4. Tugas Dan Fungsi Peran Pada UD. DNL	44
5. Daftar Nama Karyawan UD. DNL	44

B. Hasil Penelitian.....	46
1. Analisis Deskriptif.....	46
2. Uji Validitas Konvergen.....	52
3. Uji Reliabilitas.....	54
4. Uji Asumsi Klasik.....	54
5. Uji <i>Goodness Of Fit</i> (GOF).....	56
6. Uji Koefisien Determinasi.....	57
7. Analisis Persamaan Struktural.....	58
8. Uji Hipotesis Penelitian.....	59
C. Pembahasan.....	63
1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja.....	63
2. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja.....	64
3. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja.....	64
4. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja.....	65
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	66
6. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	66
7. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Simpulan.....	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70

DAFTAR TABEL

No Tabel	Halaman
1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan SaatIni.....	10
2. <i>Skala likert</i>	37
3. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi	40
4. Nama Karyawan UD. DNL	44
5. Jumlah Responden.....	47
6. Distribusi Jawaban Variabel Gaji.....	48
7. Distribusi Jawaban Variabel Insentif.....	49
8. Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	50
9. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	51
10. Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Loading</i>).....	52
11. Uji Validitas Konvergen (AVE).....	53
12. Uji Reliabilitas.....	54
13. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas.....	55
14. Uji Asumsi Klasik Normalitas.....	55
15. Uji <i>Goodness Of Fit</i> (GOF).....	57
16. Uji Koefisien Determinasi	57
17. Analisis Persamaan Struktural (inner model).....	58
18. Uji Hipotesis Penelitian	61
19. Uji Hipotesis Penelitian Melalui Intervening	63

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	27
2. Rancangan Penelitian	30
3. Struktur Organisasi UD. DNL	43
4. Hasil Uji Model Struktural PLS	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Ijin Penelitian

Lampiran 2: Pedoman Kuesioner

Lampiran 3: Data Primer

Lampiran 4: Data Frekuensi

Lampiran 5: Uji Validitas Konvergen

Lampiran 6: Uji Reliabilitas

Lampiran 7: Uji Asumsi Klasik

Lampiran 8: Hasil Uji GOF dan Uji Koefisien Determinasi

Lampiran 9: Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 10: Foto Dokumentasi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

SDM atau sumber daya manusia merupakan sebuah potensi yang dimiliki oleh setiap manusia untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungan serta bekerja karena termotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan kerja. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki arti penting karena manusia berpartisipasi secara aktif dan mendominasi setiap aktivitas organisasi.

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang usaha-usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari jumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling bergantung, bekerjasama atas dasar pembagian kerja, peran, wewenang serta memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Robbins (2018:257) berpendapat bahwa “Organisasi ialah sebuah satuan sosial yang dibentuk dengan sadar menggunakan sebuah ketentuan yang reaktif bisa diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus agar tercapai tujuan”. Organisasi harus berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumberdaya ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya finansial, serta sumber daya manusia. Sumber daya paling penting dari beberapa sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia, hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dalam perusahaan.

Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. Eddy Soeryanto Soegoto (2014:306) berpendapat bahwa “Sumber Daya

Manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi”. Organisasi sebagai suatu entitas, dengan kemampuan adaptasi dan komunikasi yang tinggi dalam mengintegrasikan visi, misi, nilai-nilai, dan strategi membentuk satu kekuatan dalam satu kultur kinerja (*performance culture*) sehingga energi seluruh komponen dapat fokus pada pencapaian tujuan strategis yang telah digariskan merupakan modal penting dalam proses manajemen sumber daya. Tujuan organisasi bisa didapat dengan meningkatkan potensi sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya manusia merupakan sebuah entitas terpenting perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak akan berkembang. Akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai instuti atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Organisasi yang didirikan ingin memberikan yang terbaik untuk para karyawan guna mendapatkan kinerja karyawan yang diinginkan. Salah satu yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji karena gaji mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Gaji ialah salah satu bentuk atau jenis imbalan yang diterima oleh karyawan. Gaji juga salah satu faktor pendorong dalam kinerja karyawan sebuah perusahaan. Handoko (2013:12) menyatakan bahwa “Gaji ialah sebuah kompensasi finansial terhadap karyawan atas balas jasa dari pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan diwaktu berikutnya”. Peran gaji bagi karyawan bisa mencukupi kebutuhan dalam fisik, kedudukan sosial, dan sifat egoistiknya sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja.

Selain gaji, salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif. Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan ingin bekerja dengan baik dan supaya mampu menggapai tahap kinerja yang tinggi, jadi karyawan ingin bekerja secara sungguh-sungguh jika dalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Sopiah dan Sangadji (2018:365) berpendapat bahwa “Insentif adalah imbalan yang diberikan langsung yang terhadap karyawan karena

kinerja karyawan melampaui standar yang ditetapkan. Dengan berasumsi jika uang bisa dimanfaatkan untuk memotivasi karyawan supaya melakukan tugas lebih aktif, kemudian karyawan yang produktif bisa menyukai gaji yang dibayarkan atas hasil kerjanya”. Insentif juga mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat, menunjukkan prestasi lebih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ketika membicarakan sikap karyawan seringkali yang dimaksud tidak lain adalah ¹⁶kepuasan kerja mereka. Setiap orang yang bekerja mengharapkan bahwa tempat mereka bekerja akan memberi mereka kepuasan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan ¹⁶nilai yang bersifat individual karena tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang ada dalam diri mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan ⁵interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya.

Handoko (2020:193) berpendapat bahwa “Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menarik atau tidaknya mengenai pekerjaan yang dilakukan, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja”. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan. Kinerja atau *performance* ialah gambaran tentang tingkat keberhasilan dari ⁸⁷program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai target, tujuan, visi, dan misi organisasi yang ditetapkan melalui perencanaan strategis organisasi. Dalam peningkatan kinerja karyawan, karyawan harus dapat melaksanakan tugasnya.

Kinerja dari karyawan ialah sebuah hal yang unik karena masing-masing karyawan mempunyai keahlian yang beda didalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Manajemen bisa menilai kinerja ¹⁰³karyawan berdasarkan kinerja

dari masing-masing individu karyawan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Munparidi (2012:45) berpendapat bahwa “Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”.

UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo merupakan perusahaan swasta yang bergerak pada bidang produksi ikan asin. Perusahaan ini berada di Jawa Timur, yang dimana berlokasi di Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. Perusahaan ini didirikan oleh bapak Poniman, yang berdiri sejak tahun 2017 dan memiliki jumlah karyawan yang berdasarkan observasi 40 orang. Pada perusahaan ini perbedaan gaji yang diberikan cukup wajar mengingat setiap karyawan memiliki jabatan dan jam kerja yang berbeda-beda. Pemberian gaji didasarkan pada pangkat dan banyaknya jam kerja, sedikit banyaknya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya perbedaan jumlah gaji sering kali menjadi sumber ketidakpuasan karyawan.

Insentif sangatlah penting bagi karyawan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo, Pada saat ini harga bahan pokok semakin meningkat. Dengan insentif yang diberikan dapat meringankan beban dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan, sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud. Selain karyawan, perusahaan juga mendapat keuntungan karena jika kebutuhan karyawan dapat terpenuhi maka karyawan akan merasa puas dan karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Dengan insentif yang tepat dan metode kerja yang baik memungkinkan proses kerja organisasi berjalan sesuai dengan tujuan organisasi .

Kepuasan kerja pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo dapat dilihat atau dikatakan puas jika pendapatan yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Dengan adanya Kepuasan kerja dalam bekerja maka akan timbul sikap positif berupa peningkatan Kinerja, loyalitas, dan komitmen terhadap perusahaan. Kepuasan kerja akan memberikan efek atau dampak pada Kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya volume penjualan adalah Kinerja karyawan. Jika Kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi, maka Kinerja

karyawan akan meningkat yang dapat menunjang perusahaan dalam mencapai keuntungan yang maksimal.

Sedangkan jika kepuasan karyawan belum terpenuhi, maka Kinerja karyawan akan terganggu dan berdampak pada sulitnya dalam mencapai keuntungan maksimal sesuai dengan yang di targetkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan ³⁵kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti memilih judul pokok pembahasan sebagai berikut **“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo”**.

³⁷B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka perlu adanya rumusan masalah yaitu:

1. Apakah Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja?¹⁸
2. Apakah Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja?
3. Apakah Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan?
4. Apakah Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan?
6. ³⁹Apakah Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja?
7. ¹²⁴Apakah Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mengacu pada perumusan masalah, yaitu untuk mengetahui:

1. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
3. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
6. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.
7. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

D. Manfaat Penulisan

Berlandaskan dari latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan bacaan mengenai manajemen sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang Gaji dan Insentif terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan ilmiah khususnya dalam hal yang terkait dengan hubungan Dukungan Sosial dengan tingkat kecemasan dalam mengerjakan skripsi pada mahasiswa Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

3. Bagi UD. DNL

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak perusahaan terkait untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kepuasan kerja serta dampaknya akan Kinerja karyawan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan explanatory research. Maka dari itu pengembangan hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini membutuhkan justifikasi hasil-nasil penelitian yang terdahulu dengan variabel-variabel penelitian yang terkait dengan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu.

1. Syahputra, Viky (2018) *Pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada driver grab Kota Bandung Timur*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel sebanyak 100 responden, diambil dengan menggunakan metode slovin. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah insentif dan kepuasan kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis yang meliputi uji t, uji f, matriks korelasi dan koefisien determinasi (r^2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,00 > 1,29025$) sehingga hipotesis pertama diterima. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,01 > 1,29025$) sehingga hipotesis kedua diterima. Bahwa insentif dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($17,182 > 3,09$) sehingga hipotesis ketiga diterima. Besaran kontribusi insentif dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan penelitian ini adalah sebesar 26,2% sisanya 73,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

2. Anisa Febrisky (2021) Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Global Vision Impex). Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Jumlah sampel penelitian sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini di bantu dengan SPSS 23. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaji dan Kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel pada hasil uji hipotesis yaitu uji t pada variabel Gaji (X1) memiliki nilai $5.553 > 2.00665$ dan pada variabel Kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai $4.162 > 2.00665$. Pada uji F mempunyai nilai $25.072 > 3.175$. Lalu pada uji f dan uji t memperoleh nilai signifikansi yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Gaji dan Kepuasan kerja yang diterima karyawan baik sehingga meningkatkan Kinerja karyawan. Peningkatan Kinerja karyawan PT. Global Vision Impex terlihat dari jumlah transaksi penjualan yang terus meningkat dari tahun ke tahun, laporan komplain dari supplier dan customer semakin berkurang bahkan bisa dikatakan hampir tidak ada. Sehingga tujuan dan target perusahaan tercapai dan profit perusahaan pun meningkat. Maka perusahaan perlu untuk terus meningkatkan perhatian dan evaluasi terhadap Gaji dan Kepuasan kerja yang diterima karyawan.
3. Hervina Rianissany Harahap (2021) Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan sebanyak 28 pegawai yang berlokasi di Jalan Brigjen Katamso, Kp. Baru, Medan Maimun, Kota Medan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui data yang tersedia yaitu biasanya berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, laporan, foto, dan dapat juga berbentuk file di server, dan flashdisk, serta yang tersimpan di

website. Pada penelitian ini menggunakan dua variable yaitu variable dependen (terikat) dan variable independen (bebas). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni SPSS 25. Variabel Gaji (X1) dengan thitung 5,263 dan nilai signifikan Gaji (X1) 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa Gaji (X1) secara statistik berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Dengan demikian secara empiris Ha1 diterima, yang menyatakan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Nur Hayana (2021) Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan. Universitas Islam Riau Pekanbaru. populasi yang dijadikan peneliti untuk sampel penelitian berjumlah 64 orang. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah menggunakan kusioner. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji T Statistic dan P- Values menunjukkan bahwa nilai T-Statistic 3,753 dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha, yaitu (H1) diterima, yakni Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.
5. Nur Ita Ariansy & Marlina Kurnia (2022) Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang). Universitas Muhammadiyah Magelang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf PT. Telkom Magelang sebanyak 52 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan survey langsung ke objek penelitian dengan metode kusioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh Statistical Program For Special Science (SPSS) 25. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Hasil Uji R2 menunjukkan bahwa

variabel Pengaruh Stres kerja, Insentif dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan menjelaskan Kinerja karyawan sebesar 98,6% pada persamaan 1 dan 85,5% pada persamaan 2 dan sebagian sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil Uji Statistik F persamaan 1 dan 2 menunjukkan bahwa F hitung persamaan 1 lebih besar daripada $F_{tabel} = F(k:n-k) = (3:44) = 2,82$, dan persamaan 2 menunjukkan bahwa F hitung persamaan 2 lebih besar daripada $F_{tabel} = F(k:n-k) = (3:44) = 2,82$ yang artinya Stres kerja, Insentif dan Lingkungan kerja mampu menjelaskan Kinerja karyawan dan Kepuasan kerja, dan sebagian sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Saat Ini

No	Nama dan Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil	Rujukan Hipotesis
1	Syahputra, Viky (2018) <i>Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada driver grab Kota Bandung Timur</i> . UIN Sunan Gunung Djati Bandung	Persamaan: Variabel Insentif, Kepuasan Kerja, Kinerja Perbedaan: Lokasi penelitian yaitu driver grab Kota Bandung Timur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Insentif dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	H7
2	Anisa Febrisky (2021) <i>Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.</i>	Persamaan: Variabel Gaji, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan dengan arah positif	H6

Tabel 1 dilanjutkan

Lanjutan Table 1

No	Nama dan Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil	Rujukan Hipotesis
	Global Vision Impex). Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten	Perbedaan: Lokasi penelitian yaitu PT. Global Vision Impex	terhadap kinerja karyawan. insentif dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	
3	Hervina Pianissany Harahap (2021) Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	Persamaan: Variabel Gaji dan Variabel Kinerja Perbedaan: Variabel Tunjangan Lokasi penelitian yaitu Bank Sumut Cabang Syariah Medan	Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso. Hal ini menunjukkan bahwa gaji pegawai mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso	H3
4	Nur Hayana (2021) Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan. Universitas Islam Riau Pekanbaru	Persamaan: Variabel Gaji dan Variabel Kepuasan Kerja Perbedaan: Variabel Kondisi Kerja	Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.	H1

Tabel 1 dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1

No	Nama dan Judul	Persamaan dan perbedaan	Hasil	Rujukan Hipotesis
5	Nur Ita Ariansy & Marlina Kurnia (2022) Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang). Universitas Muhammadiyah Magelang	<p>Persamaan: Variabel Insentif, Kinerja, Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan: Variabel Stres Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja</p>	<p>Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	H2. H4. H5
6	Ahmad Atha'il Kafi (2023) Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo	<p>Persamaan: Variabel Gaji, Insentif, Kinerja, dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan: UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo</p>	<p>Gaji berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Insentif berpengaruh signifikan dan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Gaji berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap kinerja. Insentif berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap kinerja.</p>	

Tabel 1 dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1

No	Nama dan Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil	Rujukan Hipotesis
			<p>32 Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan memberikan dampak terhadap kinerja. Gaji 28 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p>	<p>22 H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7</p>

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan penyokong utama terlaksananya tujuan organisasi. Pada saat menjalankan aktivitas didalam sebuah organisasi atau perusahaan, memerlukan 12 sumber daya manusia yang terampil dalam bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia wajib dioprasikan secara efektif dan efisien sehingga daya guna yang dihasilkan tinggi, maka dari itu untuk melakukan kegiatan didalam perusahaan atau organisasi memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga aktivitas yang dilakukan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau bisnis.

Manajemen Sumber daya manusia menurut Sutrisno (2016:3) bahwa: “SDM adalah 81 sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan,

keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Hasibuan (2013:10) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis menarik kesimpulan yaitu manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegritasan, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja dengan maksud agar sumberdaya manusia dapat dimanfaatkan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan didalam organisasi akan berjalan lancar apabila menggunakan fungsi dari manajemen. Menurut Hasibuan (2013:22) MSDM dibedakan menjadi 2 yaitu:

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*Planning*).

Perencanaan karyawan yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan bisnis dalam mencapai tujuan .

b) Pengorganisasian (*Organizing*).

Penataan organisasi beserta merancang susunan dan jalinan antara tugas yang akan dilakukan tenaga kerja untuk disiapkan.

c) Pengarahan (*Directing*).

Aktivitas yang menuntut seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif agar target perusahaan tercapai

d) Pengendalian (*Controlling*).

Aktivitas untuk mengontrol seluruh karyawan supaya mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan rencana.

2) Fungsi Oprasional

a) *Procurement* (Pengadaan Tenaga Kerja).

Proses menarik, memilih, menyelaraskan, mengorientasikan, dan mengintegrasikan agar mendapat karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

b) *Development* (Pengembangan).

Kegiatan untuk mengembangkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan etis karyawan menggunakan pelatihan dan pendidikan.

c) *Compensation* (Kompensasi).

Balas jasa yang diberikan langsung (*direct*), dan secara tidak langsung (*indirect*), dalam bentuk tunai ataupun sebuah barang, terhadap karyawan berupa kompensasi atas pemberian jasa terhadap perusahaan .

d) *Integration* (Pengintegrasian).

Aktivitas yang memadukan antara keinginan perusahaan dengan keperluan karyawan, supaya tercipta sebuah kerjasama harmonis dan saling menguntungkan.

e) *Maintenance* (Pemeliharaan).

Aktivitas yang ditujukan untuk merawat ataupun mengembangkan kemampuan fisik, mental, dan ketaatan karyawan supaya menginginkan untuk bekerja sama hingga pensiun. Pekerjaan pembersihan yang benar dapat dicapai melalui program kesehatan yang didasarkan terutama pada keperluan karyawan.

f) *Discipline* (Kedisiplinan).

Rasa kepatuhan dan keinginan untuk patuh terhadap aturan dalam perusahaan dan asas sosial.

h) *Separation* (Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja).

Pemutusan kontrak kerja karyawan di perusahaan. Pemutusan kontrak kerja tersebut bisa disebabkan karena kehendak pekerja, kehendak perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya.

2. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran yang dilakukan secara berkala oleh seorang pemilik perusahaan pada karyawannya yang telah disebutkan didalam sebuah kontrak kerja. Gaji juga dapat dikatakan sebuah anggaran yang diperlukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang menjalankan operasi, dan oleh sebab itu dikatakan dengan biaya personel atau biaya gaji. Setiap orang yang bekerja mengharap mendapatkan sebuah imbalan dalam bentuk gaji dan penghasilan lainnya. Hasibuan (2013:118) berpendapat bahwa “Gaji merupakan balas jasa yang di bayar dengan cara periodik kepada karyawan serta memiliki jaminan yang pasti”. Gaji lebih banyak dipakai untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau untuk pekerjaan yang mengikat, seperti pegawai blanan, pegawai negeri, ataupun pegawai tetap.

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tulus (2011:140) berpendapat bahwa “Gaji adalah sejumlah uang yang di terima oleh tenaga – tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan”. Kesimpulan dari beberapa pengertian diatas yaitu bahwa gaji adalah sama-sama imbalan *financial* langsung yang di terima oleh pekerja sebagai balas jasa dan diberikan oleh perusahaan secara teratur, yang membedakannya hanyalah waktu pemberiannya serta kepada siapa gaji tersebut diberikan.

b. Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Hasibuan (2013:85) tujuan pemberian gaji antara lain sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama.

Ikatan kerjasama yang formal akan terjalin antara majikan dengan karyawan dengan adanya pemberian gaji. Pengusaha atau pemilik perusahaan wajib memberi gaji sesuai dengan kesepakatan. Maka dari itu, majikan dan karyawan wajib menjalankan tugasnya masing-masing secara baik.

2) Kepuasan kerja.

Karyawan yang bisa mencukupi kebutuhan fisik, status sosial, dan kebutuhan egoisnya akan mendapat kepuasan karir dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif.

Jika program penggajian cukup tinggi, maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk menarik karyawan yang berkualitas .

4) Motivasi.

Jika imbalannya lebih tinggi, manajer dapat memotivasi bawahannya dengan lebih mudah.

5) Stabilitas karyawan.

Dengan paket kompensasi yang komparatif, stabilitas dari karyawan dapat terjamin karena *turnover* yang rendah.

6) Disiplin.

Melalui pemberian sebuah balas jasa yang memadai, disiplin pada karyawan akan lebih bagus. Karyawan dapat mengetahui dan mematuhi peraturan yang ada.

7) Pengaruh serikat buruh.

Adanya rencana kompensasi yang benar maka pengaruh dari serikat pekerja bisa dihindari dan karyawan dapat fokus terhadap pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah.

Bila rencana pengupahan selaras atas undang-undang yang ada (bagaikan batasan imbalan minimum), lalu intervensi dari pemerintah akan bisa dihindari .

c. Indikator Gaji

Menurut Kurniawati (2013:9) indikator gaji ialah:

1) Kelayakan

Karyawan selalu berharap untuk dibayar dengan sesuai. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

2) Motivasi kerja

Perasaan yang timbul setelah menerima gaji meningkatkan kemauan karyawan untuk bekerja, karyawan bersemangat dan meningkatkan kinerjanya untuk menerima gaji yang layak.

3) Kepuasan kerja

Perasaan yang muncul ketika karyawan dibayar berdasarkan faktor unik seperti prestasi kerja, karyawan merasa yakin bahwa kinerjanya dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan.

3. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah jenis penghargaan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya. Tidak seperti bonus, insentif diberikan berdasarkan pada keuntungan bisnis, melainkan lebih karena kontribusi karyawan tersebut dalam suatu tugas, baik tugas berkaitan profit maupun non-profit, seperti pelatihan, kepanitiaan acara perusahaan, dan sebagainya. Istilah "insentif" secara umum dipahami sebagai rencana pembayaran gaji yang terkait langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif juga dapat diartikan sebagai imbalan yang ditawarkan perusahaan atau organisasi kepada karyawan yang prestasi kerjanya melebihi standar kerja yang ditentukan. Insentif

mendorong karyawan⁶⁵ untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, sehingga kinerja karyawan meningkat .

Insentif bisa dikatakan sebuah balas jasa yang mencukupi terhadap karyawan yang prestasinya melewati standar yang sudah ditentukan. Panggabean (2010:89) berpendapat bahwa “Insentif adalah apresiasi berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja melebihi standar yang sudah ditetapkan”. Yuniarsih dan Suwatno (2008:131) berpendapat bahwa⁶⁹ insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”. Insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja.

Dari beberapa pengertian insentif di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan⁶⁴ balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar.⁴³ Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Pemberian Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Menurut Siagian (2010:265)⁸⁹ faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Tingkat Gaji Saat Ini dapat diketahui dari berbagai studi tentang sistem penggajian, termasuk insentif yang diterapkan oleh organisasi yang berbeda di area tertentu, bahwa persentase gaji yang diterima secara umum berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, Hal ini terkait dengan faktor-faktor yang harus diperhatikan, antara lain kurangnya pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan khusus yang sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2) Tuntutan serikat kerja

Tuntutan dari serikat pekerja, Serikat pekerja memiliki peran dalam mengajukan tuntutan. Upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkatan yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, semisal dengan tujuan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

3) Produktivitas

Produktivitas Untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya, suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji Kebijaksanaan suatu Organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijaksanaan tersebut mencakup tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijaksanaan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

5) Peraturan perundang-undangan

Pemerintah berhubungan didalam aspek ketenagakerjaan seperti, ketentuan tentang waktu kerja lembur, upah kerja lembur yang di atur dalam UU no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 78 ayat (2), (4), pasal 85 dan lebih lengkapnya diatur dalam kepmenakertrans no.102/MEN/VI/2004 mengenai waktu dan upah kerja lembur.

c. Indikator Insentif

Dalam suatu lembaga, ada beberapa indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:75), yaitu:

1) Kualitas Kerja

Dalam hal ini melibatkan kecermatan, kegigihan, keahlian, dan juga kebersihan.

2) Kuantitas Kerja

Hal ini perlu diperhatikan adalah output, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa banyak bisa menyelesaikan kerja ekstra.

3) Tanggung Jawab

Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan juga kerajinannya.

4) Sikap Karyawan

Dalam hal ini sikap terhadap lembaga, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan atau SDM dalam sebuah perusahaan memiliki pikiran dan perasaan, serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap dalam bekerja. Sikap tersebut dapat berupa sikap yang bersifat positif ataupun sikap yang bersifat negatif, contohnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada karyawan memiliki lima alternatif jawaban yaitu: sangat puas, puas, netral, tidak puas, serta sangat tidak puas. Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan dalam produktivitas sangat diinginkan oleh seorang manajer. Dengan alasan ini, manajer harus mengerti apa yang mereka lakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mempunyai tahap kepuasan yang berbeda sebanding dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins (2015:36) berpendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang yang memiliki sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif dalam pekerjaannya, seorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menampakkan sikap negatif”.

Kepuasan kerja menurut Nuraini (2013:114) bahwa:

Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan dan mendapat pujian, kesuksesan kerja, jabatan, perlakuan, perlengkapan dan situasi lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih senang

merasakan kepuasan kerja didalam pekerjaan tentu lebih mendahulukan pekerjaan daripada balas jasa meskipun balas jasa itu penting.

Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya bekerja. Penilaian tersebut dilaksanakan untuk rasa menghargai atas tercapainya salah satu nilai utama didalam pekerjaannya. Gibson (2013:178) **Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang**".

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan cenderung lebih jarang absen sedangkan karyawan yang merasa tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan mungkin lebih sering absen.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:77) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1) Kesempatan untuk maju

Hal ini memungkinkan akan mendapatkan sebuah keahlian dan meningkatkan keterampilan saat bekerja .

2) Keamanan kerja

Ini merupakan faktor yang dikutip sebagai kepuasan kerja yang mendukung bagi karyawan. Kondisi aman berdampak signifikan terhadap cara karyawan menikmati pekerjaannya.

3) Gaji/upah

Upah yang lebih tinggi mendatangkan ketidakpuasan, dan orang jarang mengungkapkan kepuasan dari penghasilan mereka .

4) Manajemen dan Perusahaan

Manajemen dan perusahaan yang benar ialah yang dapat menjamin kondisi dan situasi saat bekerja yang konsisten. Faktor-faktor ini membuktikan kepuasan karyawan.

5) Pengawasan Sekaligus atasanya.

Pengawasan yang jelek bisa menyebabkan ketidakhadiran atau perputaran.

6) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Fitur-fitur yang tersedia didalam pekerjaan membutuhkan keahlian khusus. Kesulitan, kemudahan dan rasa bangga terhadap kewajiban bisa mengembangkan ataupun menurunkan kepuasan.

7) Kondisi kerja.

Ini merupakan persediaan, ventilasi, distribusi, parkir dan kantin.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Ini adalah perbuatan yang susah untuk dijelaskan tapi dilihat sebagai sebuah faktor pendukung kepuasan atau ketidakpuasan saat bekerja.

9) Komunikasi yang lancar

Komunikasi tanpa hambatan antara karyawan dan manajemen sering dikutip sebagai alasan untuk mempertahankan posisi tersebut. Dalam hal ini, kesediaan manajer untuk mendengarkan, mengerti dan mempercayai pendapat atau kemampuan karyawannya memegang peranan yang penting dalam menciptakan rasa kepuasan kerjanya.

10) Fasilitas yang memadai

Akomodasi rumah sakit, istirahat panjang, pensiun atau perumahan adalah umum untuk sebuah posisi dan jika bisa diisi, itu menciptakan rasa kepuasan.

c. ³³ Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Ada unsur kepuasan dalam isi pekerjaan karyawan.

2) Upah

banyaknya imbalan yang diperoleh karyawan untuk penyediaan pekerjaan tergantung pada apa yang dianggap sebagai keperluan yang adil.

3) Promosi

Peluang karyawan bisa ditingkatkan dengan promosi jabatan. Hal ini tergantung pada apakah ada kesempatan untuk kemajuan karir di tempat kerja.

4) Pengawas

Seseorang yang selalu memberi perintah atau arahan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5) Rekan kerja

Seseorang yang selalu berpartisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kolega bisa sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja ialah hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Rivai (2014:309) berpendapat bahwa "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, maka sebab itu kinerja yang baik adalah sebuah keadaan yang berpengaruh untuk dilakukan oleh semua karyawan.

Kinerja memiliki arti yang luas, tidak cuma efek kerja, tapi juga tergolong dengan cara apa aktivitas itu berlangsung. Kinerja adalah sebuah peranan dari motivasi dan kemampuan. Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan karyawan seharusnya mempunyai derajat kesediaan dan tingkatan keahlian yang jelas. Gomes (2013:135) berpendapat bahwa "Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu". Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan tersebut ialah penerapan hasil kerja atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau

kelompok yang memiliki wewenang dan tanggung jawab didalam sebuah organisasi. Wibowo (2017:7) berpendapat bahwa “Kinerja ialah tentang melaksanakan pekerjaan dan hasil yang diperoleh atas pekerjaan tersebut. Kinerja ialah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana cara melakukannya”. Dalam peningkatan kinerja karyawan, karyawan harus melaksanakan tugasnya.

Sudarmanto (2009:25) berpendapat bahwa “Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasic”. Kinerja karyawan berbeda-beda, karena seorang karyawan memiliki keterampilan yang berlainan saat menyelesaikan tugasnya. Manajemen bisa memperkirakan kinerjanya melalui kinerja setiap individu karyawan. Kinerja merupakan aksi, bukan sebuah peristiwa. Bagi perusahaan, Karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik merupakan hal yang didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:53) terdapat beberapa faktor yang berperan dalam pencapaian kinerja pegawai yaitu :

1) Kompensasi

Jumlah total kompensasi yang diterima oleh karyawan, dalam bentuk tunai atau lainnya, sebagai hasil kerja mereka di dalam organisasi. Ini dapat berupa upah, bonus, insentif dan pembayaran liburan, tunjangan makan, pembayaran liburan, dll.

2) Kompetensi

Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3) Stres Kerja

Sebuah keadaan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan.

c. Indikator Kinerja

Berdasarkan pendapat¹⁷ Suyadi Prawirosentono (2018:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- 1) Efektifitas
Yaitu jika target kelompok bisa dipenuhi melalui kepentingan yang diproyeksikan.
- 2) Tanggung jawab
Adalah unsur tertentu atau konsekuensi dari pemilik kekuasaan.
- 3) Disiplin
Hal ini untuk mematuhi¹⁷ hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah kewajiban karyawan untuk memenuhi kontrak kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.
- 4) Inisiatif
Terkait¹⁷ dengan daya pikir, kreatifitas, berupa ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif harus mendapat perhatian atau umpan balik yang baik dari perusahaan dan pengawas. Dengan kata lain, inisiatif karyawan adalah kekuatan pendorong perkembangan yang pada kemudian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

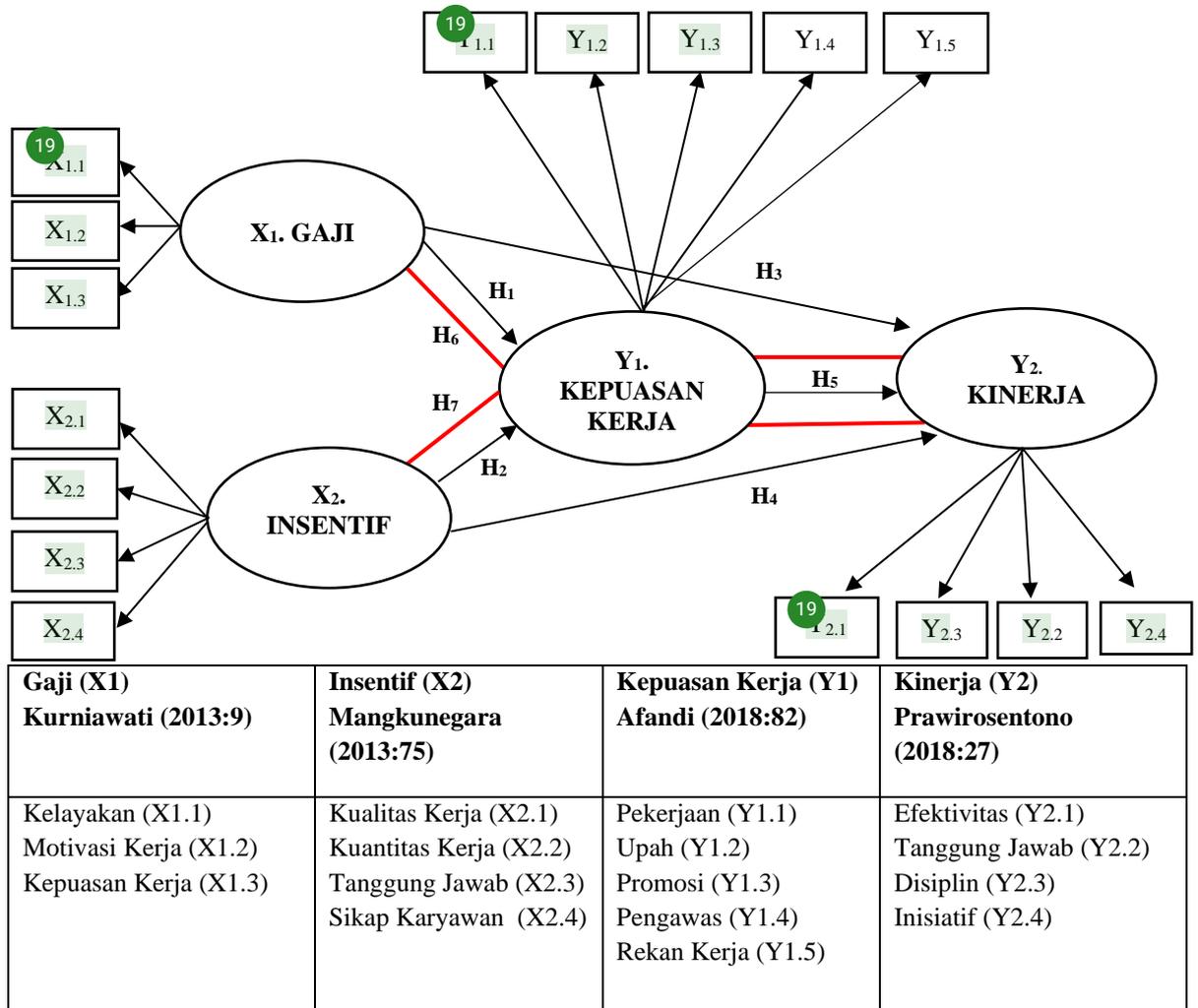
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menggambarkan pemahaman tentang suatu fenomena yang menjadi dasar dari proses berfikir atau landasan yang mendasari keseluruhan penelitian. Berdasarkan studi empiris yang telah dilakukan sebelumnya sebagaimana yang sudah dijelaskan pada Bab II, dapat disimpulkan¹⁰² bahwa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi. Karena sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu, perlu adanya pengelolaan sumberdaya manusia yang tepat guna mencapai keberhasilan dari tujuan organisasi dengan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia dituntut agar bekerja, untuk mendapatkan gaji yang dibutuhkan untuk menjalani kehidupannya.

Dengan pemberian insentif, diharapkan karyawan akan termotivasi untuk mencapai cita-cita perusahaan. Adanya pemberian insentif juga diharapkan membuat karyawan bekerja lebih semangat dan merasa apa yang telah mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan sehingga timbul suatu ikatan dengan perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja adalah sebuah petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang saat menjalankan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan bagi organisasi perlu mendapat perhatian dan pemenuhan, hal ini merupakan tugas utama pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja menjadi faktor penting sarana untuk mencapai kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, maka sebab tersebut kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber Hipotesis

H1: Nur Hayana (2021)

H2: Nur Ita Ariansy, Marlina Kurnia (2022)

H3: Hervina Rianisanny (2021)

H4: Nur Ita Ariansy, Marlina Kurnia (2022)

H5: Nur Ita Ariansy, Marlina Kurnia (2022)

H6: Anisa Febrisky (2021)

H7: Syahputra Viky (2018)

D. Hipotesis

Sugiyono (2014:96) berpendapat bahwa ³⁸ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. hipotesis adalah jawaban atau simpulan sementara terhadap suatu penelitian yang perlu diuji kebenarannya.¹⁰⁶ Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Gaji ² berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

H2: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

H3: Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

H4: Insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan

H5: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H6: Gaji dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

H7: Insentif dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang ³⁹ signifikan terhadap Kinerja karyawan

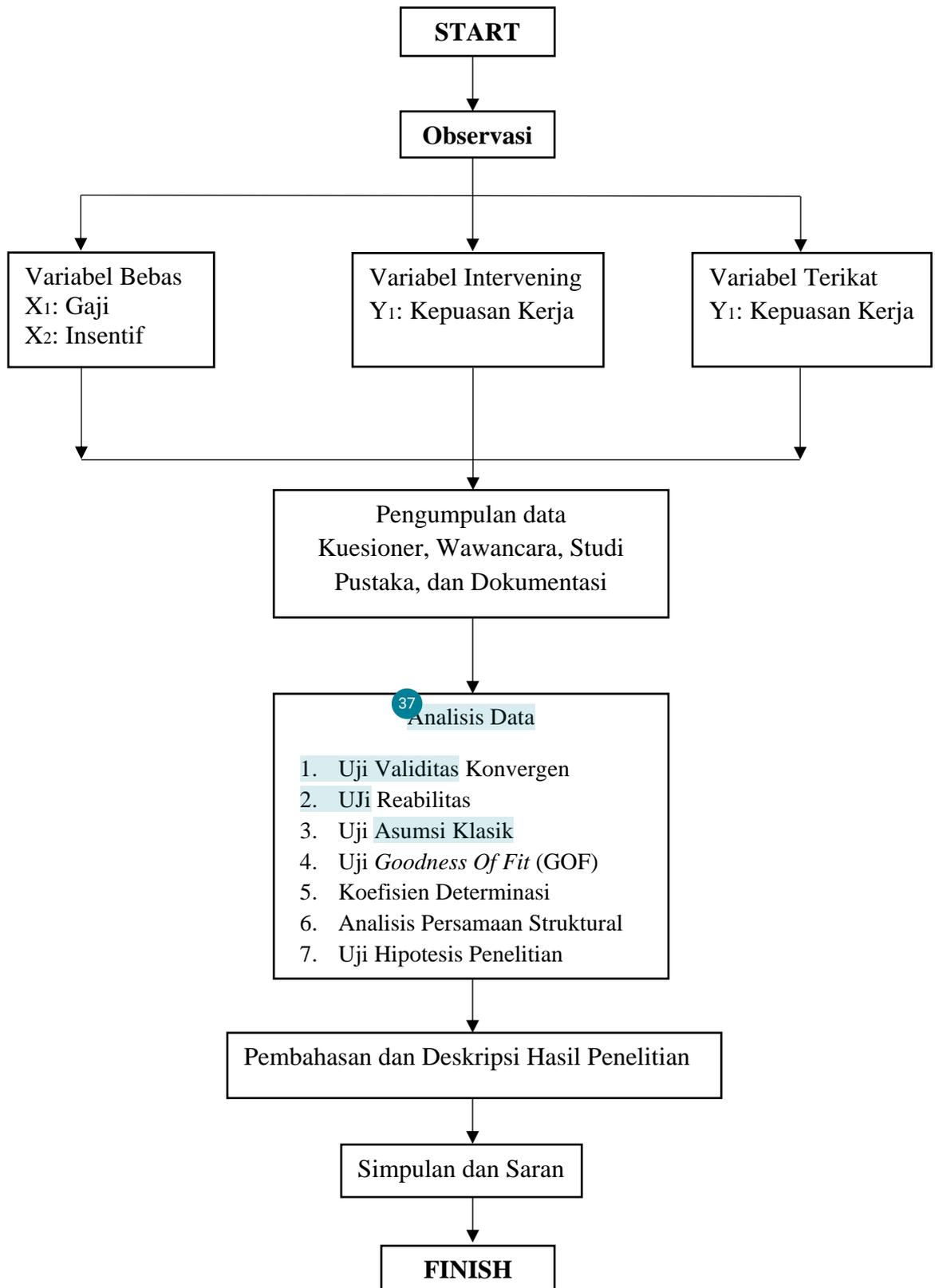
BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Peneliti menerapkan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian dan tentu berlandaskan perencanaan deduktif-induktif. Pendekatan dalam penelitian ini berawal pada sebuah kerangka teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, setelah itu disempurnakan menjadi permasalahan-permasalahan yang ditampilkan untuk mendapatkan pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan. Pendekatan kuantitatif memiliki tujuan untuk mengukur teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistic, dan menafsirkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dan detail karena desain merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya.

Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga terciptanya rencana penelitian, baik dari segi tujuan penelitian, topik penelitian, objek penelitian, sampel bahan, sumber data, dan metodologi. (sejak pengumpulan data hingga analisis data). V. Wiratna Sujarweni (2014:39) mengemukakan bahwa “Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang memperoleh penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan memakai prosedur-prosedur statistik atau menggunakan cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Sugiyono (2016:13) mengemukakan bahwa “Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan atas dasar filsafat guna meneliti pada populasi ataupun sampel”. Rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2
Rancangan Penelitian



B. ⁵²Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Waktu penelitian kurang lebih selama 3 bulan yaitu pada bulan Mei hingga Juli 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Hamid Darmadi (2011:46) mengemukakan bahwa “Populasi artinya seluruh subjek di dalam wilayah penelitian dijadikan subjek penelitian”. Populasi merupakan kumpulan data yang memiliki ciri-ciri yang menyerupai dan melahirkan objek inferensi. Statistik inferensi melandaskan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai semua data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk membuat inferensi (pendekatan/deskripsi) terhadap populasi asalnya. Sugiyono (2017:215) berpendapat bahwa “Populasi merupakan bagian ²⁵ generalisasi yang terbentuk dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti agar dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini, keseluruhan karyawan pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2011:81) berpendapat ⁸⁶ bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel ialah komponen dari populasi yang tersedia, maka dari itu untuk mengambil sampel wajib memakai cara khusus yang didasari oleh pertimbangan yang ada. Arikunto (2017:173) mengemukakan bahwa ⁶⁶ “Sampel merupakan komponen dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang akan dilakukan adalah teknik *Non Probability Sampling* ⁷³ dengan cara *Total Sampling* atau sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo yaitu berjumlah 40 orang.

D. Identifikasi dan Definisi Oprasional Variabel

1. Identifikasi Variabel

Dalam suatu penelitian, peneliti perlu memahami variable - variabel dan jenis-jenis yang akan digunakan. Variabel ialah segala sesuatu yang menunjukkan adanya variasi (tidak hanya satu macam), baik bentuknya, besarnya, kualitasnya, nilainya, warnanya dan sebagainya. Menurut Azwar (2013:61) “Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing”. Dalam penelitian ini variable yang dipakai adalah Variabel Independent sebagai (X), Variabel Intervening sebagai (Y1), dan Variabel Dependent sebagai (Y2). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2019:39) berpendapat bahwa ¹¹ Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Gaji (X1)
- 2) Insentif (X2)

b. Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Sugiyono (2017:40) berpendapat bahwa ²¹ “Variabel mediasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur”. ¹⁰¹ Variabel intervening dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (Y2)

c. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

¹¹ Sugiyono (2019:39) berpendapat bahwa “variabel terikat adalah variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y2).

2. Definisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional variabel berdasarkan pendapat Sugiyono (2015:38) “Talah sebuah atribut atau sifat atau nilai dari objek atau aktivitas yang mempunyai variasi tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti supaya dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu sebagai berikut:

1) Gaji (X₁)

Hasibuan (2013:118) berpendapat bahwa “Gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Menurut Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji ialah:

- a) X_{1.1} Kelayakan yaitu besarnya gaji sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan UD. DNL
- b) X_{1.2} Motivasi kerja merupakan perasaan yang timbul sehubungan dengan penerimaan gaji yang di tunjukkan oleh karyawan UD. DNL
- c) X_{1.3} Kepuasan kerja adalah perasaan yang diperoleh karyawan ketika mereka dibayar untuk faktor-faktor unik yang ditunjukkan oleh karyawan UD. DNL

2) Insentif (X₂)

Panggabean (2010:89) berpendapat bahwa “Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”. Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator insentif adalah:

- a) X_{2.1} Kualitas Kerja yaitu insentif yang diterima oleh karyawan UD. DNL berdasarkan kualitas kerjanya
- b) X_{2.2} Kuantitas Kerja yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan UD. DNL karena menyelesaikan kerja ekstra yang diberikan oleh perusahaan
- c) X_{2.3} Tanggung Jawab yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan UD. DNL karena bertanggung jawab dalam pekerjaannya
- d) X_{2.4} Sikap Karyawan yaitu insentif yang diterima oleh karyawan UD. DNL karena sikap karyawan terhadap perusahaan, teman kerja, dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya

b. Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Samsudin (2015:32) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”. Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah

- a) Y_{1.1} Pekerjaan yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan UD. DNL memuaskan.
- b) Y_{1.2} Upah yaitu upah yang diterima karyawan UD. DNL sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan.
- c) Y_{1.3} Promosi yaitu kesempatan peningkatan karir selama bekerja di perusahaan UD. DNL.
- d) Y_{1.4} Pengawas yaitu pemberian petunjuk dan perintah karyawan UD. DNL dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e) Y₅ Rekan Kerja yaitu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari rekan kerja di perusahaan UD. DNL

c. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Rivai (2014:309) berpendapat¹⁰⁴ bahwa “kinerja adalah sebuah kepribadian nyata yang ditampakkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang diperoleh karyawan sebanding dengan peran karyawan tersebut didalam perusahaan”. Menurut Suyadi Prawirosentono (2018 : 27) indikator kinerja adalah

- a) Y_{2.1} Efektifitas yaitu pencapaian tujuan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan UD. DNL.
- b) Y_{2.2} Tanggung Jawab yaitu karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya di UD. DNL.
- c) Y_{2.3} Disiplin yaitu karyawan UD. DNL patuh terhadap peraturan yang ada.
- d) Y_{2.4} Inisiatif yaitu karyawan UD. DNL memiliki inisiatif menangani masalah tanpa menunggu perintah dari atasan

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebuah faktor penting dalam penelitian, karena perhitungan yang diperoleh berasal dari⁶⁷ data yang didapat dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi

Sugiyono (2018:229) berpendapat bahwa “observasi merupakan⁶⁴ teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”. Dalam observasi ada dua hal penting yaitu proses pengamatan dan ingatan. Proses observasi yang dilakukan peneliti saat riset dilapangan untuk mengetahui fenomena apa saja yang terjadi pada perusahaan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo.

2. Studi Pustaka

Nazir (2013:93) mengemukakan bahwa “Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan”. Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang mengarah pada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, ataupun dokumen elektronik yang bisa mendukung proses penulisan. Teknik ini digunakan agar memperoleh pendapat dan dasar-dasar tertulis dengan mempelajari buku dan literatur yang berhubungan dengan fenomena dalam perusahaan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo.

3. Wawancara

Sugiyono (2015:72) berpendapat bahwa “Wawancara ialah sebuah perpaduan yang dilaksanakan oleh dua orang dengan tujuan bertukar informasi ataupun sebuah ide menggunakan cara tanya jawab, sehingga bisa dikerucutkan membentuk sebuah kesimpulan atau makna didalam topik tertentu”. Wawancara merupakan metode pengambilan data dengan cara bertukar ide dan informasi melalui tanya jawab antara peneliti dengan subyek atau responden dalam topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai metode penelitian untuk mencari data dengan beberapa karyawan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo.

4. Kuesioner

Sugiyono (2017:142) berpendapat bahwa “Angket atau ⁶⁸ kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk ⁹⁷ dijawab”. Kuesioner adalah salah satu alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. untuk kemudian diisi sesuai

dengan pengetahuannya. Karena data bersifat kuantitatif, maka setiap jawaban akan memiliki nilai. Adapun cara pemberian nilai setiap bagian adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Skala Likert

No	Skala likert	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiono, (2016:3)

5. Dokumentasi

Riyanto (2012:103) berpendapat bahwa “metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada”. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data dari UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo yang berisi informasi untuk mempermudah peneliti memperoleh informasi yang dibutuhkan.

F. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Analisis data digunakan untuk mengolah data menjadi informasi, data akan menjadi lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Berikut adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid. Hal ini berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Hasil instrumen disebut valid jika data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Ghozali (2018:51) mengemukakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrumen penelitian”. Untuk mengevaluasi validitas konvergen konstruk reflektif, peneliti mempertimbangkan outer loadings indikator dan average variance extracted (AVE). Outer loadings yang tinggi pada konstruk menunjukkan indikator terkait memiliki banyak kesamaan, yang ditangkap oleh konstruk. Minimal, outer loadings semua indikator harus signifikan secara statistik. Aturan umum adalah standar outer loadings harus 0,7 atau lebih tinggi. Ghozali (2018:25) mengemukakan bahwa “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dikatakan valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”.

2. Uji Reabilitas

Sugiyono (2017: 130) mengemukakan bahwa “Uji reliabilitas merupakan hasil dari sejauh apa pengukuran dengan memakai objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Peneliti melakukan uji reliabilitas ke 40 responden. Pada uji reliabilitas ini untuk menjamin jawaban responden terhadap pernyataan. Peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan program Smart PLS 3.0.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) “uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan

untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias, serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi”. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear. Berikut ini asumsi klasik yang digunakan:

a) Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) berpendapat bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak”. Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan yaitu nilai *skewness* dan *kurtosis*. Santoso (2017:42) mengemukakan bahwa “Data yang ‘baik’ adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan”. Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

b) Uji Multikolinieritas

Sujarweni (2016:230) berpendapat bahwa “Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model”. Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi munculnya korelasi yang besar diantara variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini untuk menganalisis *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinieritas, tetapi didalam penelitian ini menggunakan nilai $VIF < 5$ karena menggunakan program analisis Smart PLS 3.0.

4. Uji *goodness of fit* (GOF)

Menurut Ghozali (2018:98), menyatakan bahwa “Uji *Goodness of fit* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kelayakan model”. Uji GOF dapat diartikan sebagai uji untuk mengetahui sesesuaian model persamaan struktural. Hal ini bertujuan untuk mengetahui data distribusi dari sampel penelitian apakah sudah mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidaknya.

5. Koefisien Determinasi

Mulyono (2018: 113) berpendapat bahwa “Koefisien determinasi yaitu pada dasarnya mengukur sebesar apa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya”. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Menurut Ghozali (2013: 97) “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Tabel 3
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

No	Pernyataan	Keterangan
1	$\geq 80\%$	Sangat Tinggi
2	50% - 81%	Tinggi
3	17% - 49%	Cukup Tinggi
4	5% - 81%	Rendah
5	$\leq 4\%$	Sangat Rendah

Sumber: Supranto (2018:227)

6. Anilis Persamaan Struktural (*inner model*)

Inner model merupakan model struktur yang berguna memprediksi keakuratan struktural yang dibangun. Ghazali (2018:36) berpendapat bahwa

“Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan”. Inner model dapat dianalisis dengan menggunakan sistem bootstrapping melalui Smart PLS 3.0, maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua system output yaitu *path coefficient* dan *specific indirect effects*. Evaluasi pada model struktural adalah dengan melihat koefisien antar variabel dan nilai koefisien determinasi. Sugiyono (2017:192) berpendapat bahwa “Persamaan struktural merupakan suatu analisis untuk mengetahui pengaruh hubungan yang terjadi antar variabel terikat dengan kolonieritas data variabel penelitian dengan memakai dari rumus struktural”. Berikut ini adalah rumus persamaan struktural:

a. Persamaan struktural

Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)

$$Y_2 = a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + e$$

Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)

$$Y_2 = a + b_5 + Y_1 + e$$

b. Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

$$Y_2 = a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e$$

Keterangan:

X_1 : Gaji

X_2 : Insentif

Y_1 : Kepuasan Kerja

Y_2 : Kinerja Karyawan

b_1, b_3 : Nilai dari koefisien regresi Gaji

b_2, b_4 : Nilai dari koefisien regresi Insentif

b_5 : Nilai dari koefisien regresi Kepuasan Kerja

e : *error*

7. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis ialah metode pengambilan keputusan berdasarkan analisis data, baik dari percobaan terkontrol, atau dari observasi (tidak terkontrol). Ghazali (2018:97) berpendapat bahwa “Uji hipotesis pada dasarnya guna mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian apakah memiliki pengaruh signifikan atau tidak. Uji hipotesis dilakukan guna menunjukkan seberapa dalam variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi”. Uji hipotesis dalam penelitian persamaan struktural dianalisis menggunakan program Smart PLS 3.0 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara langsung. Signifikansi didalam uji hipotesis bias melalui variabel mediasi maka dapat disebut dengan pengaruh secara tidak langsung. Uji hipotesis melihat *original sample* apakah menyebutkan pengaruh secara positif atau negatif dan menggunakan nilai *P Value* sebesar 0,05 untuk mengetahui pengaruh signifikan antar variabel. Ghazali dan Ratmono (2013:95) berpendapat bahwa “Uji Hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh signifikan apabila *P Value* < 0,05 dan melihat nilai *original sample* yang menunjukkan pengaruh yang signifikan”. Dalam penelitian ini ketentuan uji hipotesis yaitu sebagai berikut:

- a. *Original sample* secara positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan.
- b. Jika nilai *P Value* lebih besar dari 0,05 maka tidak dapat dikatakan pengaruh yang signifikan.
- c. Jika nilai *P Value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Gambaran Umum UD. DNL

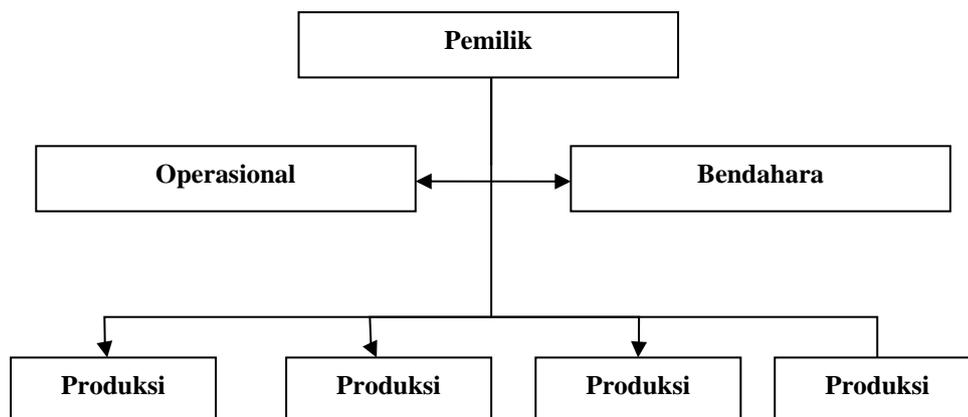
Bapak Poniman memulai pekerjaan sebagai nelayan hingga mulai merintis usaha pedagang ikan segar di pelanggan ikan dan berjualan ke rumah-rumah warga. Hingga kemudian mencoba memasarkan ikan ke beberapa pabrik dan pasar yang kemudian usahanya bertambah maju. Kemudian bapak poniman mencoba membuka usaha ikan asin, dan mendirikan perusahaan UD. DNL. Nama DNL pada perusahaan bapak poniman ini diambil dari nama putranya yaitu DANIL yang disingkat menjadi DNL. Awalnya UD.DNL ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 10 orang hingga saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Bapak poniman awalnya memasarkan produk ikan asin di beberapa kota jawa timur, hingga kemudian merambat ke jawa tengah. Dan saat ini produk ikan asin di UD. DNL milik bapak poniman ini memiliki banyak konsumen dari luar pulau jawa

2. Lokasi UD. DNL

UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo, Jawa Timur.

3. Struktur UD. DNL

Gambar 3
Struktur UD. DNL



Sumber: UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo, 2023

4. Tugas dan Fungsi Peran Dalam UD. DNL

a. Peran Pemilik

Memberikan akses tanpa rintangan bagi usaha dengan cara berkomunikasi dengan pihak berkepentingan. Untuk itu, wawasan yang luas dibutuhkan agar suatu bisnis bisa berkembang dan menghasilkan keuntungan dalam prosesnya.

b. Peran Bendahara

Membuat dan menyimpan tanda bukti kwitansi setiap pemasukan/pengeluaran uang organisasi. Mengordinasikan segala aktivitas pengelolaan keuangan organisasi kepada ketua. Membuat laporan keuangan secara rutin, dan mempertanggungjawabkan kepada ketua.

c. Peran Operasional

Mengawasi operasional perusahaan sehari-hari, Menciptakan inisiatif bisnis, strategi operasi, dan kebijakan yang sering dikaitkan dengan meminimalkan biaya

d. Peran Produksi

Tugas manajemen produksi di perusahaan, harus mampu melibatkan diri dalam urusan mulai perencanaan, pengawasan, sampai mengontrol segala proses pengadaan barang maupun penyediaan jasa. Tujuannya supaya segala prosesnya lebih efisien, sesuai anggaran yang direncanakan, dan haruslah berkualitas.

5. Daftar Nama Karyawan UD. DNL Tahun 2023

Pada penelitian ini seluruh Karyawan UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo yang Berjumlah

Tabel 4
Nama Karyawan pada UD. DNL

No	Nama	Jabatan
1	Poniman	Pemilik
2	Wafa	Bendahara
3	Syafi'i	Operasional
4	Nom-ri	Produksi
5	Narto	Produksi

Tabel 4 dilanjutkan

Lanjutan Tabel 4

No	Nama	Jabatan
6	Agus	Produksi
7	Sulhan	Produksi
8	Yadi	Produksi
9	Beni	Produksi
10	Prima	Produksi
11	Suares	Produksi
12	Dimas	Produksi
13	Zainul	Produksi
14	Ayub	Produksi
15	Robi	Produksi
16	Jamal	Produksi
17	Lalan	Produksi
18	Ali	Produksi
19	Yuda	Produksi
20	Supri	Produksi
21	Iwan	Produksi
22	Hofi	Produksi
23	Afi	Produksi
24	Pepeng	Produksi
25	Samsul	Produksi
26	Muhlas	Produksi

Tabel dilanjutkan

Lanjutan Tabel

No	Nama	Jabatan
27	Lili	Produksi
28	Rio	Produksi
29	Aas	Produksi
30	Ripin	Produksi
31	Rozi	Produksi
32	Firman	Produksi
33	Halis	Produksi
34	Afil	Produksi
35	Rudi	Produksi
36	Bunali	Produksi
37	Heni	Produksi
38	B. Hayyi	Produksi
39	B. Luluk	Produksi
40	B. Uun	Produksi
41	B. Sur	Produksi

Sumber : UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo, 2023

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Deskriptif Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para Karyawan UD. DNL berjumlah 40. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 5 berikut :

Tabel 5
Jumlah Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
a. ⁸⁵ Laki-Laki	36	90%
b. Perempuan	4	10%
Total	40	100%

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa konsumen terbanyak adalah dari pengunjung berjenis kelamin laki-laki sebanyak 90% responden sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 10%

b. Deskripsi Penilaian Responden atas Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian ini menjelaskan hasil penelitian terkait jawaban responden dari kuesioner/angket untuk variabel Gaji, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 5 kategori berdasarkan skala *likert* dapat dijelaskan seperti berikut :

1) Gaji (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian statistik maka hasil penelitian responden terhadap Gaji adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Distribusi Jawaban Variabel Gaji

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Kelayakan X _{1.1}	F	-	-	7	19	14	40
	%	-	-	17.5	47.5	35	100
Motivasi Kerja X _{1.2}	F	-	-	6	18	16	40
	%	-	-	15	45	40	100
Kepuasan Kerja X _{1.3}	F	-	-	8	16	16	40
	%	-	-	20	40	40	100

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Gaji ada 3 indikator yaitu :

- a) Indikator Kelayakan (X_{1.1}) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 7 responden atau (17.5%), nilai 4 (setuju) sebanyak 19 responden atau (47.5%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 14 responden atau (35%)
 - b) Indikator Motivasi Kerja (X_{1.2}) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 6 responden atau (15%), nilai 4 (setuju) sebanyak 18 responden atau (45%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 16 responden atau (40%)
 - c) Indikator Kepuasan Kerja (X_{1.3}) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 8 responden atau (20%), nilai 4 (setuju) sebanyak 16 responden atau (40%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 16 responden atau (40%)
- 2) Variabel Insentif (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian statistik maka hasil penelitian responden terhadap Kualitas produk adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Distribusi Jawaban Variabel Insentif

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Kualitas Kerja X _{2.1}	F	-	-	7	14	19	40
	%	-	-	17.5	35	47.5	100
Kuantitas Kerja X _{2.2}	F	-	-	10	18	12	40
	%	-	-	25	45	30	100
Tanggung Jawab X _{2.3}	F	-	-	8	19	13	40
	%	-	-	20	47.5	32.5	100
Sikap Karyawan X _{2.4}	F	-	-	5	21	14	40
	%	-	-	12.5	52.5	35	100

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Kemampuan Kerja ada 3 indikator yaitu :

- a) Indikator Kualitas Kerja (X_{2.1}) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 7 responden atau (17.5%), nilai 4 (setuju) sebanyak 14 responden atau (35%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 19 responden atau (47.5%)
- b) Indikator Kuantitas Kerja (X_{2.2}) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 10 responden atau (25%), nilai 4 (setuju) sebanyak 18 responden atau (45%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 12 responden atau (30%)
- c) Indikator Tanggung Jawab (X_{2.3}) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 8 responden atau (20%), nilai 4 (setuju) sebanyak 19 responden atau (47.5%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 13 responden atau (32.5%)
- d) Indikator Sikap Karyawan (X_{2.4}) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 5 responden atau (12.5%), nilai 4 (setuju) sebanyak 21

responden atau (52.5%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 14 responden atau (35%)

3) Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

Berdasarkan hasil pengujian statistik maka hasil penelitian responden terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Pekerjaan Y _{1.1}	F	-	-	10	19	11	40
	%	-	-	25	47.5	27.5	100
Upah Y _{1.2}	F	-	-	6	18	16	40
	%	-	-	15	45	40	100
Promosi Y _{1.3}	F	-	-	10	16	14	40
	%	-	-	25	40	35	100
Pengawas Y _{1.4}	F	-	-	10	22	8	40
	%	-	-	25	55	20	100
Rekan kerja Y _{1.5}	F	-	-	11	18	11	40
	%	-	-	27.5	45	27.5	100

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Kepuasan Kerja ada 5 indikator yaitu :

- a) Indikator Pekerjaan (Y_{1.1}) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 10 responden atau (25%), nilai 4 (setuju) sebanyak 19 responden atau (47.5%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 11 responden atau (27.5%)
- b) Indikator Upah (Y_{1.2}) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 6 responden atau (15%), nilai 4 (setuju) sebanyak 18 responden atau (45%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 16 responden atau (40%)

- c) Indikator Promosi (Y_{1.3}) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 10 responden atau (25%), nilai 4 (setuju) sebanyak 16 responden atau (40%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 14 responden atau (35%)
- d) Indikator Pengawas (Y_{1.4}) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 10 responden atau (25%), nilai 4 (setuju) sebanyak 22 responden atau (55%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 8 responden atau (20%)
- e) Indikator Rekan Kerja (Y_{1.4}) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 11 responden atau (27.5%), nilai 4 (setuju) sebanyak 18 responden atau (45%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 11 responden atau (27.5%)
- 4) Variabel Kinerja (Y₂)

Berdasarkan hasil pengujian statistik maka hasil penelitian responden terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja

Indikator	Frekuensi	STS	TS	N	S	SS	Total
Efektivitas Y _{2.1}	F	-	-	9	17	14	40
	%	-	-	22.5	42.5	35	100
Tanggung Jawab Y _{2.2}	F	-	-	5	22	13	40
	%	-	-	12.5	55	32.5	100
Disiplin Y _{2.3}	F	-	-	12	15	13	40
	%	-	-	30	37.5	32.5	100
Inisiatif Y _{2.4}	F	-	-	12	19	9	40
	%	-	-	30	47.5	22.5	100

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Kinerja ada 4 indikator yaitu :

- a) Indikator Efektivitas ($Y_{2.1}$) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 9 responden atau (22.5%), nilai 4 (setuju) sebanyak 17 responden atau (42.5%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 14 responden atau (35%)
- b) Indikator Tanggung Jawab ($Y_{2.2}$) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 5 responden atau (12.5%), nilai 4 (setuju) sebanyak 22 responden atau (55%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 13 responden atau (32.5%)
- c) Indikator Disiplin ($Y_{2.3}$) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 12 responden atau (30%), nilai 4 (setuju) sebanyak 15 responden atau (37.5%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 13 responden atau (32.5%)
- d) Indikator Inisiatif ($Y_{2.4}$) dengan nilai terendah 3 (netral) sebanyak 12 responden atau (30%), nilai 4 (setuju) sebanyak 19 responden atau (47.5%), dan nilai tertinggi 5 (sangat setuju) sebanyak 9 responden atau (22.5%)

2. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui validitas yang dinilai berdasarkan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Validitas konvergen bisa dilihat dari nilai ⁵⁹ *outer loading* dan nilai *AVE (average variance extracted)* dari setiap indikator

Tabel 10
Uji Validitas Konvergen (*outer loading*)

Indikator	Gaji (X_1)	Insentif (X_2)	Kepuasan Kerja (Y_1)	Kinerja (Y_2)	Keterangan
$X_{1.1}$	0.861				Valid
$X_{1.2}$	0.925				Valid
$X_{1.3}$	0.908				Valid
$X_{2.1}$		0.773			Valid

Tabel 10 dilanjutkan

Lanjutan Tabel 10

Indikator	Gaji (X ₁)	Insentif (X ₂)	Kepuasan Kerja (Y ₁)	Kinerja (Y ₂)	Keterangan
⁷ X _{2.2}		0.866			Valid
X _{2.3}		0.861			Valid
X _{2.4}		0.775			Valid
Y _{1.1}			0.762		Valid
Y _{1.2}			0.766		Valid
Y _{1.3}			0.770		Valid
Y _{1.4}			0.734		Valid
Y _{1.5}			0.757		Valid
Y _{2.1}				0.766	Valid
Y _{2.2}				0.706	Valid
Y _{2.3}				0.912	Valid
Y _{2.4}				0.832	Valid

Sumber : Lampiran 5, Tahun 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator (¹⁹X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}, Y_{2.1}, Y_{2.2}, Y_{2.3}, Y_{2.4}) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian instrumen penelitian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Kemudian pada nilai Validitas konvergen AVE disajikan sebagai berikut :

Tabel 11
Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
X ₁ . Gaji	0.808	Valid
X ₂ . Insentif	0.665	Valid
Y ₁ . Kepuasan Kerja	0.575	Valid
Y ₂ . Kinerja	0.652	Valid

Sumber : Lampiran 5, Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian dikatakan “Valid”.

3. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha*. Intrument penelitian dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai ¹²⁷ lebih besar dari 0,70 dan mencapai *composite reliability* di atas 0,70. Pada *output Construct Reliability and Validity*, selanjutnya disajikan dalam tabel seperti berikut ini :

Tabel 12
Uji Reliabilitas

²⁰ Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1. Disiplin Kerja	0.881	<i>Reliabel</i>
X2. Kemampuan Kerja	0.830	<i>Reliabel</i>
Y1. Kepuasan Kerja	0.818	<i>Reliabel</i>
Y2. Kinerja	0.818	<i>Reliabel</i>

Sumber : Lampiran 6, Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbachs alpha* lebih besar dari 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan *reliable*.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cllinierity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*, kemudian disajikan tabel asumsi klasik multikolinieritas seperti berikut ini :

Tabel 13
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Gaji	X ₂ . Insentif	Y ₁ . Kepuasan Kerja	Y ₂ . Kinerja
X ₁ . Gaji			2.777	2.919
X ₂ . Insentif			2.777	3.925
Y ₁ . Kepuasan Kerja				2.936
Y ₂ . Kinerja				

Sumber : Lampiran 7, Tahun 2023

Pada aplikasi *smart* PLS 3.0 dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

b. ⁴³Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$. Selanjutnya disajikan tabel uji asumsi klasik normalitas seperti berikut ini :

Tabel 14
Uji Asumsi Klasik Normalitas

Indikator	<i>Excess Kurtosis</i>	<i>Skewness</i>	⁷⁹ Keterangan
X _{1.1}	-0.937	-0.269	Normal
X _{1.2}	-0.879	-0.269	Normal
X _{1.3}	-1.145	-0.401	Normal
X _{2.1}	-1.009	-0.357	Normal
X _{2.2}	-1.165	-0.573	Normal

Tabel 14 dilanjutkan

Lanjutan Tabel 14

Indikator	<i>Excess Kurtosis</i>	<i>Skewness</i>	Keterangan
X _{2.3}	-1.006	-0.083	Normal
X _{2.4}	-0.662	-0.194	Normal
Y _{1.1}	-1.076	-0.274	Normal
Y _{1.2}	-0.879	-0.039	Normal
Y _{1.3}	-1.299	-0.401	Normal
Y _{1.4}	-0.708	-0.179	Normal
Y _{1.5}	-1.178	0.060	Normal
Y _{2.1}	-1.189	0.000	Normal
Y _{2.2}	-0.585	-0.215	Normal
Y _{2.3}	-1.423	-0.214	Normal
Y _{2.4}	-1.053	-0.046	Normal

Sumber : Lampiran 7, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

5. Uji *Goodness Of Fit (GOF)*

Uji *goodness of fit (GOF)* bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi Square* dan NFI (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan *fit* apabila konsep struktural yang dibangun didalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis. Selanjutnya disajikan tabel uji *goodness of fit* seperti berikut :

Tabel 15
Uji Goodness Of Fit (GOF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Kersngks Model
SRMR	0,177	0,177	≥ 0.09	Baik
d-ULS	1,872	1,872	≥ 0.05	Baik
d_G	1,653	1,653	≥ 0.05	Baik
Chi-Square	269,190	269,190	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,552	0,552	> 0,5 (Mendekati angka 1)	Baik

Sumber : Lampiran 8, Tahun 2023

6. Uji Koefisien Determinasi

⁴⁶ Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square*. Pada *output R-Square*, selanjutnya disajikan dalam tabel uji koefisien determinasi seperti berikut :

Tabel 16
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	⁵⁹ <i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y ₁ . Kepuasan Kerja	0.659	0.641
Y ₂ . Kinerja	0.671	0.644

Sumber : Lampiran 8, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- Variabel Gaji (X_1) dan Insentif (X_2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,659 (65,9%), sedangkan sisanya ¹¹⁶ 34,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- Variabel Gaji (X_1) dan Insentif (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,671 (¹¹² 67,1%), sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

7. Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Inner model bertujuan untuk mengetahui serta menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Penyajian tabel analisis persamaan struktural (*inner model*) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 17
Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Gaji -> Y1. Kepuasan Kerja	0.220	0.234	0.142	1.546	0.123
X1. Gaji -> Y2. Kinerja	0.132	0.122	0.163	0.807	0.420
X2. Insentif -> Y1. Kepuasan Kerja	0.625	0.629	0.138	4.544	0.000
X2. Insentif -> Y2. Kinerja	0.314	0.321	0.164	1.916	0.056
Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja	0.434	0.439	0.161	2.692	0.007

Sumber : Lampiran 9, Tahun 2023

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS (partial least square)* tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural.

a. Persamaan struktural (*inner model*)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *inner model* sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y_1 &= b_1X_1 + b_2X_2 + e \\ &= 0.220X_1 + 0.625X_2 + e \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y_2 &= b_3X_1 + b_4X_2 + e \\ &= 0.132X_1 + 0.314X_2 + e \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y_2 &= b_5Y_1 + e \\ &= 0.434Y_1 \end{aligned}$$

b. Persamaan struktural (*inner model*) dengan variabel intervening

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

$$= 0.132X_1 + 0.314X_2 + 0.434Y_1 + e$$

Persamaan linier tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- b₁ (0.220) : Koefisien regresi Gaji (X₁) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y₁), artinya kenaikan variabel Gaji sebesar 1 (satu) satuan. Maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0.220 dengan asumsi variabel lain (Insentif) nilainya konstan.
- b₂ (0.625) : Koefisien regresi Insentif (X₂) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y₁), artinya kenaikan variabel Insentif sebesar 1 (satu) satuan. Maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0.625 dengan asumsi variabel lain (Gaji) nilainya konstan.
- b₃ (0.132) : Koefisien regresi Gaji (X₁) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y₂), artinya kenaikan variabel Insentif sebesar 1 (satu) satuan. Maka Kinerja meningkat sebesar 0.132 dengan asumsi variabel lain (Insentif) nilainya konstan.
- b₄ (0.314) : Koefisien regresi Insentif (X₂) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y₂), artinya kenaikan variabel Insentif sebesar 1 (satu) satuan. Maka Kinerja meningkat sebesar 0.314 dengan asumsi variabel lain (Gaji) nilainya konstan.
- b₅ (0.434) : Koefisien regresi Kepuasan Kerja (Y₁) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y₂), artinya kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar 1 (satu) satuan. Maka Kinerja meningkat sebesar 0.434.

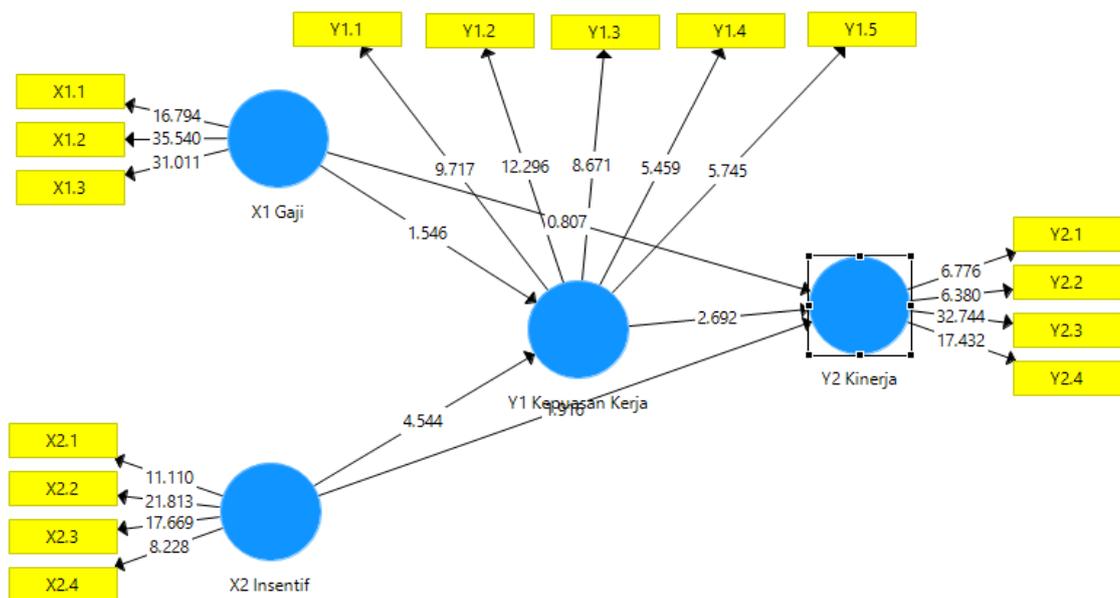
8. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

Uji hipotesis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganalisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga untuk menunjukkan arah hubungan

antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun gambar uji model struktural dalam PLS disajikan sebagai berikut :

Gambar 4
Hasil Uji Model Struktural PLS



Sumber : Lampiran 9, Tahun 2023

Berdasarkan gambar diatas, hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *Smart PLS* disajikan dalam tabel seperti berikut ini :

Tabel 18
Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Gaji -> Y1. Kepuasan Kerja	0.220	0.234	0.142	1.546	0.123
X1. Gaji -> Y2. Kinerja	0.132	0.122	0.163	0.807	0.420
X2. Insentif -> Y1. Kepuasan Kerja	0.625	0.629	0.138	4.544	0.000
X2. Insentif -> Y2. Kinerja	0.314	0.321	0.164	1.916	0.056
Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja	0.434	0.439	0.161	2.692	0.007

Sumber : Lampiran 9, Tahun 2023

Kriteria pengukuran *output* PLS :

- 1) Nilai **Original sampel** : menunjukkan pengaruh **Negatif** atau **Positif**
- 2) Nilai **P value** : digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh.
 Jika nilai **P value** lebih besar dari 0,05 (> 5%) maka **tidak berpengaruh signifikan**. Jika nilai **P value** kurang dari 0,05 (\leq 5%) maka **berpengaruh signifikan**.

Berdasarkan Tabel diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

- 1) **Hipotesis 1.** Gaji (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.220) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.123** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan Gaji (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 1 ditolak**

- 2) **Hipotesis 2.** Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.625) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.000** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Insentif (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**

- 3) **Hipotesis 3.** Gaji (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.132) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.420** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan Gaji (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak**

- 4) **Hipotesis 4.** Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.314) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.056** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan Insentif (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak**

- 5) **Hipotesis 5.** Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.434) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.007** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 5 diterima**

b. Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Tidak Langsung / Uji Melalui Intervening Variabel

Penyajian tabel uji hipotesis penelitian (pengaruh tidak langsung) disajikan dalam sebagai berikut :

Tabel 19
Uji Hipotesis Penelitian Melalui Intervening

	10 <i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X1. Gaji -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja	0.095	0.103	0.077	1.241	0.215
X2. Insentif -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja	0.271	0.275	0.119	2.287	0.023

Sumber : Lampiran 9, Tahun 2023

- 1) **Hipotesis 6.** Gaji (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1)

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.095) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.215** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Gaji (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**

- 2) **Hipotesis 7.** Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1)

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.271) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.023** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Insentif (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.220) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.123** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Gaji (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 1 ditolak** Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Gaji berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan pengujian maka

dapat disimpulkan bahwa semakin turun Gaji maka semakin turun Kepuasan Kerja sehingga berdampak tidak signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan hasil P Value lebih besar dari $>0,05$, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Gaji adalah salah satu faktor yang pengaruh kecil terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Hal ini tidak sejalan dengan teori Hayana (2021) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.625) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.000** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Insentif (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima** Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Insentif berpengaruh signifikan dan memberikan dampak terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat Insentif maka semakin meningkat Kepuasan Kerja sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan hasil P Value lebih besar dari $<0,05$, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Insentif adalah salah satu faktor yang pengaruh besar terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. insentif adalah bentuk kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan penghasilan di luar gaji atau upah bulanan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya dalam bekerja.. Hal ini sejalan dengan teori kurnia (2022) yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.132) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.420** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan Gaji (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak** Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Gaji berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan

bahwa semakin turun GAji maka semakin turun Kinerja sehingga berdampak tidak signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan hasil P Value lebih besar dari $>0,05$, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Gaji adalah salah satu faktor yang pengaruh kecil terhadap Kinerja pada Karyawan. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Hal ini tidak sejalan dengan teori Rianisanny (2021) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

4. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.314) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.056** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan Insentif (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak** Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Insentif berpengaruh tidak signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin turun Insentif maka semakin turun Kinerja sehingga berdampak tidak signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan hasil P Value lebih besar dari $>0,05$, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Insentif adalah salah satu faktor yang pengaruh kecil terhadap Kinerja pada Karyawan. insentif adalah bentuk kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan penghasilan di luar gaji atau upah bulanan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya dalam bekerja.. Hal ini tidak sejalan dengan teori Kurnia (2022) yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.434) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.007** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 5 diterima** Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan memberikan dampak terhadap Kinerja. Berdasarkan pengujian maka dapat

disimpulkan bahwa semakin meningkat Insentif maka semakin meningkat Kepuasan Kerja sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja. Dikarenakan hasil P Value lebih besar dari $<0,05$, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah salah satu faktor yang pengaruh besar terhadap Kinerja pada Karyawan. Kepuasan kerja adalah faktor primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Hal ini didukung dengan teori Kurnia (2022) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja

6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.095) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.215** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Gaji (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**. Kenyataan menunjukkan bahwa gaji merupakan faktor kompensasi yang berpengaruh namun tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan merasa kurang puas dengan pemberian gaji oleh pihak perusahaan sehingga dapat mengurangnya kinerja dalam perusahaan.. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Febrisky (2021) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.271) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.023** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Insentif (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. Hal ini mengindikasikan bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja. Sebab apabila karyawan memandang insentif dapat memadai, maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat secara drastis. Hal ini berakibat tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh viky (2018) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

BAB V ⁵³ SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan ²⁰ yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. ⁴⁴
(H₁ ditolak);
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
(H₂ diterima);
3. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (H₃ ditolak);
4. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. (H₄ ditolak);
- ²² 5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan
(H₅ diterima);
6. Gaji ⁷ berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan melalui
Kepuasan Kerja. (H₆ ditolak);
7. Insentif ⁷ berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan melalui
Kepuasan Kerja (H₇ diterima);

B. ¹² Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

1. Bagi UD. DNL

- a. Pada variabel Gaji indikator Kelayakan mendapatkan penilaian paling rendah, yaitu besarnya gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan
- b. Pada variabel Insentif indikator sikap mendapatkan penilaian paling rendah, karena sikap karyawan terhadap perusahaan, teman kerja, dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- c. Pada variabel Kepuasan Kerja indikator pengawas mendapatkan penilaian paling rendah oleh karna itu Pengawas kurang pemberian petunjuk dan perintah karyawan UD. DNL dalam melaksanakan pekerjaannya
- d. Pada variabel Kinerja indikator Tanggung jawab mendapatkan penilaian paling rendah, Tanggung Jawab yaitu karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya di UD. DNL kurang baik

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang MSDM yang selanjutnya dapat menambah kajian ilmu, pengetahuan dan informasi maupun referensi kepustakaan serta bahan wacana bagi mahasiswa ataupun pihak lain khususnya yang berkenaan dengan masalah Gaji, Insentif terhadap Kinerja tenaga kependidikan melalui Kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Gaji, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

Daftar Pustaka

- Ariansy, N. I. & Kurnia, M. 2022. “Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)”. Diterbitkan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2013. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bambang, R. 2012. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Yogyakarta: Penerbit GPFE.
- Darmadi, H. 2011. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Desseler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilidn2, Jakarta: PT. Indeks.
- Eddy, S. S. 2014. *Entrepreneurship : Menjadi Pebisnis Ulung Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Febrisky, A. 2021. “Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Global Vision Impex)”. Diterbitkan. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*”Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Gomes, F. C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Handoko, T. H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia*. BPFE Yogyakarta

- _____. 2013. ¹⁶ *Manajemen : Edisi Kedua*. Cetakan Ketigabelas, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- _____. ⁷⁷ H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Harahap, H. R. 2021. “*Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan*”. Diterbitkan. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- ⁴⁴ Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta,
- Hayana, N. 2021. ¹⁴ *Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan*”. Diterbitkan. Skripsi. Universitas Islam Riau Pekanbaru
- ⁷⁷ Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Cet.II. Jakarta: Rajawali Pers.
- ¹⁴ Kurniawati, T. 2013. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta.
- ¹⁴ Mangkunegara A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyono. 2018. *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Munpriadi. 2012. ⁵⁵ *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII, pp. 47-54
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: ¹ Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- ¹⁰⁹ Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, S. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- ¹¹⁴ Prawirosentono, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta

- Robbins, S. P. 2015, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 dan 2, indeks Kelompok Gramedia Jakarta
- Samsudin, S. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- ⁴⁶Santoso, Singgih. 2012. *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Kumputindo
- Siagian., S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Stephen Robbins. 2016. ¹²⁸*Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta; Indeks.
- Sudarmanto, SIP, Msi 2009. ³³*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta, Bandung
- _____. 2016. ⁴¹*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. ⁷²Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet.
- ⁹³Sujarweni, V. W. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- _____. 2016. *Pengantar Akuntansi*. ⁷⁶Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Syahputra, V. ⁵2018. “Pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada driver grab Kota Bandung Timur”. Diterbitkan. Skripsi. UIN Sunan Gunung Djati Bandung

- Tulus, T. 2011. *Perekonomian Indonesia: Kajian Teoretis dan Analisis Empiris*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Umar, H. 2018. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, R. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Yuniarsih, T. & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

● **23% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Rindu Famelia Sari, Suwato Suwato. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Mo...	1%
	Crossref	
2	Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan ...	<1%
	Crossref	
3	Anita Ike Lestari, Hengky Widiandhono. "PENGARUH MOTIVASI, KOMP...	<1%
	Crossref	
4	Ratnawaty Marginingsih, Isnurrini Hidayat Susilowati, Wiwik Widiyanti. ...	<1%
	Crossref	
5	Gatra Dwi Putra, FahrudinJs Pareke, Praningrum Praningrum. "Role Of ...	<1%
	Crossref	
6	Lusi Liani Lestari, Ai Susi Susanti. "Pengaruh Sistem Informasi Kepega...	<1%
	Crossref	
7	Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Keh...	<1%
	Crossref	
8	Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motiv...	<1%
	Crossref	
9	Armando Andika Kotangon, Bernhard Tewal, Greis M. Sendow. "ANALI...	<1%
	Crossref	

- 10

Tri Bodroastuti, Tjandra Tirtono. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI...

Crossref

<1%
- 11

Agung Widodo, Debby Satyo Rusandi, M. Naim Musyafik. "Pengaruh M...

Crossref

<1%
- 12

Idris Gatot Subroto, Samsuddin Samsuddin. "Pengaruh Kepuasan Terh...

Crossref

<1%
- 13

Muhammad Fadilah Chandra Utama, Deny Edy Widodo. "Analisis Fakto...

Crossref

<1%
- 14

Nur Afiza. "The Effect of Salary and Working Period on Employees Perf...

Crossref

<1%
- 15

Umi Wahidatul Lailiyah, Tri Harsini Wahyuningsih. "ANALISIS FAKTOR-...

Crossref

<1%
- 16

Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi ...

Crossref

<1%
- 17

Yusuf Agung Trilaksono. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINE...

Crossref

<1%
- 18

Ali Muhajir. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Ter...

Crossref

<1%
- 19

I Ketut Sudama. "Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan ...

Crossref

<1%
- 20

Zulfahmi. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhad...

Crossref

<1%
- 21

Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terha...

Crossref

<1%

- 22 Fathurachman. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA... <1%
Crossref
-
- 23 Aprilia Nining Styawati, Soedarmadi Soedarmadi. "ANALISIS PENGARU... <1%
Crossref
-
- 24 Delvi Andriadi, Indra Prasetia, Amini Amini. "Pengaruh Karakteristik Pe... <1%
Crossref
-
- 25 Danar Kridharta, Endang Rusdianti. "ANALISIS PENGARUH KARAKTERI... <1%
Crossref
-
- 26 Indina Dhesta Nugrahaeni, Palahiyah Palahiyah, Shoma Febriyani. "INF... <1%
Crossref
-
- 27 Sadri Amin, Irdha Yusra. "PENGARUH PEMBERIAN KESEJAHTERAAN P... <1%
Crossref
-
- 28 Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Trifena Saera... <1%
Crossref
-
- 29 Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyaumi. "PENGARUH KOMPENSASI T... <1%
Crossref
-
- 30 Sekti Kurniawan, Praningrum, I Wayan Dharmayana. "Pengaruh Persep... <1%
Crossref
-
- 31 Ari Nugroho, Yuliusman Yuliusman, Riski Hernando. "The Influence of ... <1%
Crossref
-
- 32 Hasniar Hasniar, Basri Modding, Djameluddin Bijaang. "Pengaruh Kepe... <1%
Crossref
-
- 33 Syarifuddin Nasution, Ade Parlaungan, Fauziah Hanum. "Pengaruh Ke... <1%
Crossref

- 34

Annisa Rizki Nugraheni, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. "Beban ...

Crossref

<1%
- 35

Andre Stephano Piri, Lucky O.H Dotulong, Merinda H. Ch. Pandowo. "A...

Crossref

<1%
- 36

Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATI...

Crossref

<1%
- 37

Winston - Pontoh. "Goodwill No. 1 Vol. 4 Juni 2013", JURNAL RISET AK...

Crossref

<1%
- 38

Abdullah Umar, Yuliati Yuliati, Susanti Wahyuningsih. "Analisis Pengaru...

Crossref

<1%
- 39

Mashudi Mashudi, Luluk Fauziah, Tika Kapita Fachrista. "THE INFLUEN...

Crossref

<1%
- 40

Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kece...

Crossref

<1%
- 41

Malkan Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat, Syaakir Sofyan. "Pe...

Crossref

<1%
- 42

Maynard Ludwig Senduk, Rosalina A.M. Koleangan, George M.V. Kawu...

Crossref

<1%
- 43

Hayani Hayani, Tri Rusilawati Kasisariah, Amaludin Amaludin. "Insentif ...

Crossref

<1%
- 44

Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPEN...

Crossref

<1%
- 45

Fauzia Agustini. "ANALISIS KOMUNIKASI DAN PENGARUHNYA TERHA...

Crossref

<1%

- 46 I Gede Putrayasa. "Pengaruh kualitas pelayanan pramusaji dan fasilita... <1%
Crossref
-
- 47 Muhamad Nasrip, Kusuma Chandra Kirana, Syamsul Hadi. "Analisis Pe... <1%
Crossref
-
- 48 Misdiana Misdiana, Iranita Iranita, Roni Kurniawan. "Pengaruh Gaya Ke... <1%
Crossref
-
- 49 PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI ... <1%
Crossref
-
- 50 Susilowati Ningsih. "Pengaruh Kompensasi, Team Work Melalui Kepua... <1%
Crossref
-
- 51 Cindy Marceline, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Claudia Lore... <1%
Crossref
-
- 52 Ferry Budiman. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERH... <1%
Crossref
-
- 53 Fitri Anul Aulia, Ratmono Ratmono. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan... <1%
Crossref
-
- 54 Sulastri Irbayuni, Christian Rico Yudi Pratama. "Pengaruh Kepuasan Ke... <1%
Crossref
-
- 55 Genita G. Lumintang, Merida H. Pandowo, Reitty Samadi. "PENGARUH ... <1%
Crossref
-
- 56 Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmien Adi. "PENGARUH KOMPETENSI ... <1%
Crossref
-
- 57 Ersu Mei Ristanti, Febriyanto Febriyanto. "Pengaruh Motivasi, Stres Ker... <1%
Crossref

- 58

Herry Iskandar. "PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUA... <1%

Crossref
- 59

Dewi Ratna Siregar. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap ... <1%

Crossref
- 60

Irly Artiara Irawan, Evilia Sri Yuniar. "PENGARUH KONFLIK KERJA, STR... <1%

Crossref
- 61

Leonardo Lengkey, Dr. Greis M. Sendow, SE.,MAB, Regina Trifena Sae... <1%

Crossref
- 62

Purnadi Purnadi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kep... <1%

Crossref
- 63

Nadratan Surura, Achmad Gani, Roslina Alam. "Pengaruh Gaya Kepemi... <1%

Crossref
- 64

Aris Affandi, Cholifah Cholifah, Indah Noviandari. "Pengaruh Reward, D... <1%

Crossref
- 65

Lenny Hasan, M. Yusri Syah Putra, Liza Zulbahri. "Peran Insentif dan Ja... <1%

Crossref
- 66

Moh. Naufal Fanani, Mirza Dwinanda Ilmawan, Aditya Narendra Wardh... <1%

Crossref
- 67

Meigi R. Salampessy, Andrey Maryen, Yanti Timisela. "Pengaruh Motiv... <1%

Crossref
- 68

Sutrisno Sutrisno, Hendy Tannady, Deddy Novie Citra Arta, Anugriaty In... <1%

Crossref
- 69

Aan Shar, Herry Novrianda. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TER... <1%

Crossref

- 70 Fitriani Fitriani, Mansyur Ramly, Muhsin Wahid. "Pengaruh Kemampuan... <1%
Crossref
-
- 71 Kristianto Kristianto, Toga Sehat Sihite, Desmi Triyanti Purba, Marintan... <1%
Crossref
-
- 72 Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ida Ayu Mas... <1%
Crossref
-
- 73 Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKU... <1%
Crossref
-
- 74 Titi Hasanah, Markus Markus. "Determinasi Motivasi Kerja, Kompetens... <1%
Crossref
-
- 75 Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lin... <1%
Crossref
-
- 76 Kristi Endah Ndilosa Ginting, Tommy Dharmawan Liem, Fernando Chiu... <1%
Crossref
-
- 77 Luis Preselliya Siregar, Adietya Arie Hetami, Wira Bharata. "PENGARUH... <1%
Crossref
-
- 78 Rulan Aprestiandy Sonya. "Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Ke... <1%
Crossref
-
- 79 Tindan, Rita Yuanita Toendan, Shinta Devi Ayu. "Pengaruh Kompensasi... <1%
Crossref
-
- 80 Zulfadli Hamzah. "Peningkatan Kepuasan dan Kinerja Karyawan melalu... <1%
Crossref
-
- 81 Budiyo Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MO... <1%
Crossref

- 82

Karyn Charisma Langi Pangarungan, Olivia Nelwan, Genita Lumintang. ... <1%

Crossref
- 83

Muhamad Agus Teguh Herlambang. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan d... <1%

Crossref
- 84

Riki Fitrianto, Devi Yasmin. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komit... <1%

Crossref
- 85

Wahyu Sigit Widodo, Anike Retawati, Fiasco Darung. "Pengaruh kompe... <1%

Crossref
- 86

Asep Saefulloh, Roziana Ainul Hidayati, Etika Asia Fahmi. "PENGARUH ... <1%

Crossref
- 87

Isyana Emita, Otto Siregar, Irwin Sukrisno Sugeng. "PENGARUH KOMP... <1%

Crossref
- 88

Nasa Al Akbar, Gendut Sukarno. "Analisis Employee Engagement, Kom... <1%

Crossref
- 89

Ahmad Jamil, Ramli Lewenussa, Taufik Nur Ramdhani. "Pengaruh Disi... <1%

Crossref
- 90

Lailatul Hidayati, Rifdah Abadiyah. "The Role Of Job Satisfaction In Mo... <1%

Crossref
- 91

Ni Made Dwi Ari Sugiastini, Putu Krisna Adwitya Sanjaya, I Made Suasti... <1%

Crossref
- 92

Putri Ispri sayura Agustin. "Putri Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehat... <1%

Crossref
- 93

Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty, Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh ... <1%

Crossref

- 94

Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA,. "Pengaruh Ga...

Crossref

<1%
- 95

Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN K...

Crossref

<1%
- 96

Ramadhi Ramdhi, Andi Amri, Zulmi Ramdani. "STUDI TERHADAP FAKT...

Crossref

<1%
- 97

Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika. "Motivasi Sebagai Med...

Crossref

<1%
- 98

Agung Anggriawan, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARU...

Crossref

<1%
- 99

Kadek Krisyanti Monita, I Ketut Yudana Adi. "PENGARUH EFEKTIVITAS...

Crossref

<1%
- 100

Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. "Pengaruh Komitm...

Crossref

<1%
- 101

Sriwidharmanely Sriwidharmanely, Darman Usman, Lidya Devega. "PE...

Crossref

<1%
- 102

Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin. "Pengaruh Kepemimpina...

Crossref

<1%
- 103

Deris Diwata Prawira, Susi Handayani, M. Kurniawan. "Pengaruh Lingku...

Crossref

<1%
- 104

I Gede Aryana Mahayasa, Ni Kadek Ari Dipta Wardani. "PENGARUH KE...

Crossref

<1%
- 105

Muhammad Edy Supriyadi. "PENGARUH CITRA MEREK, KUALITAS PRO...

Crossref

<1%

- 106

Sukarta Atmaja. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASA...

Crossref

<1%
- 107

Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVAS...

Crossref

<1%
- 108

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, Ni Komang Sumadi, Ni Nyoman Adity...

Crossref

<1%
- 109

Nyoman Paramananda. "Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja...

Crossref

<1%
- 110

Widarta Widarta. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhada...

Crossref

<1%
- 111

Kadek Agus Eka Prananda Putra, Fatrisia Yulianie, I Wayan Restu Suar...

Crossref

<1%
- 112

Nanda Harry Mardika, Argo Putra Prima. "Faktor faktor yang mempeng...

Crossref

<1%
- 113

Agnes Nati, Tarsisius Timuneno, Rolland Epafras Fanggidae. "PENGAR...

Crossref

<1%
- 114

I Komang Indrajita, A.A Ngr. Gede Sadiartha, I Gede Aryana Mahayasa. ...

Crossref

<1%
- 115

Olivya Andreas, Prayekti ` Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Analisis Pen...

Crossref

<1%
- 116

Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH K...

Crossref

<1%
- 117

Sukidi Sukidi, Farid Wajdi. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN ...

Crossref

<1%

- 118

Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINA...

Crossref

<1%
- 119

Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMI...

Crossref

<1%
- 120

Ndari Cahyaningsih, Syahnur Said, Lukman Chalid. "Analisis Pengaruh ...

Crossref

<1%
- 121

Novita Wahyu Setyawati, Serin Latukau, Dewi Sri Woelandari PG, Tyna ...

Crossref

<1%
- 122

Pocerattu V. Alfonso. "PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN ...

Crossref

<1%
- 123

Rasmuji Rasmuji, Honorata Ratnawati Dwi Putranti. "Pengaruh Efektivit...

Crossref

<1%
- 124

Natalia Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIM...

Crossref

<1%
- 125

Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerj...

Crossref

<1%
- 126

Munari Kustanto, Fitriyatus Sholihah. "PENGARUH TAMBAHAN PENG...

Crossref

<1%
- 127

Robby Sandhi Dessyarti. "PERAN PERILAKU ADAPTIF ANTARA LINGKU...

Crossref

<1%
- 128

Thirza Ardisha. "Peran Efektivitas Komunikasi dan Kepuasan Kerja Ter...

Crossref

<1%
- 129

Uswatun Hasanah. "Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Ke...

Crossref

<1%